



# Flerkulturelle kvinner i arbeidslivet

**Sairah Dar**

**Veileder**

Solveig Sagatun

*Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved Universitetet i Agder og er godkjent som del av denne utdanningen. Denne godkjenningen innebærer ikke at universitetet inntår for de metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.*

Universitetet i Agder, [2015]

Fakultet for [økonomi og samfunnsvitenskap]  
Institutt for [sosiologi og sosialt arbeid]

## I. Sammendrag

I denne masteroppgaven retter jeg søkelyset mot kvinner med ikke vestlig bakgrunn som har fullført introduksjonsprogrammet for minst 3-5 år siden. Masteroppgaven handler om flerkulturelle kvinner i arbeidslivet. Jeg tar opp temaer som har vist seg viktige for å forstå flerkulturelle kvinners situasjon på det norske arbeidsmarkedet. Hovedårsaken til at jeg har valgt å konsentrere meg om flerkulturelle kvinner er at det er disse som kommer dårligst ut på arbeidsmarkedsstatistikken. De er i mye større grad enn norske og nordiske kvinner arbeidsledige, og de er overrepresentert innenfor renhold og hotell- og restaurantvirksomhet.

Min hovedproblemstilling er hvilke utfordringer møter kvinner med flerkulturell bakgrunn i arbeidslivet? Jeg har benytter 6 forskningsspørsmål for å svare på problemstillingen.

Det teoretiske rammeverket består dermed av følgende teoretiske perspektiver og tilnærminger: Sosial nettverksteori, Diskriminering, gruppestørrelsesteori og Human kapital. Studien er et kvalitative metode, hvor jeg har benyttet det kvalitative intervjuet.

Mine funn viser til at flerkulturelle kvinner har lite tilgang til effektive nettverk som kan føre til jobber lik deres kompetanse. Kvinnerenes kompetanse blir lite brukt, at de faller inn i lav status jobber og ikke så gode jobber som de kunne ha utført pga. deres kompetanse. Funnene viser også at 4 av 7 kvinnene jeg intervjuet har erfart diskriminering som hadde betydning for deres deltakelse i arbeid. Alle 4 kvinner erfarte diskriminering på grunn av bruken av hijab. Noen av kvinnene har møtt stereotypiske holdninger om innvandrernes holdning til arbeidsmoral.

Ellers har introduksjonsprogrammet bidratt til å lære språk, knekke noen arbeidslivets koder og veien til arbeid, som kan føre til bedre sosiale relasjoner mellom minoritetsgruppen og majoritetsgruppe i arbeid. Funnene forteller også at det finnes en del utfordringer for flerkulturelle kvinner på arbeidslivet. Introduksjonsprogrammet har også økt kvinnerenes human kapital i form av bedre språk og utdanning. Kvinnene har også vist at deres ansvar for barn og mannen begrenser deres deltakelse i arbeidslivet og mindre egna til å investere i human kapital slik at de kan opp nå sine drømmejobber.

## II. Forord

Siden innføringen av introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger og innvandrere ble lovpålagt i 2005, har det vært stor interesse for programmets resultater. Mye tyder på at introduksjonsordningen bidrar til at flere nyankomne flyktninger og innvandrere raskt kommer i lønnet arbeid. Kvinner har gjennomgående lavere overgangsprosent fra kurs til arbeid enn menn (Djuve m.fl. 2011:5).

Det er en overrepresentasjon av flerkulturelle kvinner uten arbeid.

Som masterstudent ville jeg studere flerkulturelle kvinner i arbeidslivet, bakgrunnen for dette er at disse kvinnene kommer dårligst ut i arbeidsstatistikken. Jeg ønsker å prøve å finne ut hvorfor det er slik, og hvordan et program som introduksjonsprogrammet kan hjelpe flerkulturelle kvinner mot målet om arbeid for å unngå arbeidsledighet.

Arbeidet med masteroppgaven har vært en veldig spennende og kunnskapsrik periode. Jeg har hatt både gode og mindre gode stunder. Til tider har det gitt en opplevelse av at jeg trodde aldri ville komme til mål; Vil jeg klare å få frem det jeg har satt som mål? Andre dager har jeg følt at jeg har blitt helt isolert fra den siviliserte verdenen når jeg har låst meg inne i ett rom og skriver. Men det har også gitt meg mye glede og inspirasjon, for eksempel når jeg hadde de hyggelige intervjuene med kvinnene.

Undersøkelsen bygger på intervjuer med deltakere i Introduksjonsprogrammet i en mindre kommune; kvinner som har fullført introduksjonsprogrammet for minst 3-5 år siden, samt med programrådgiver. Først og fremst vil jeg benytte denne anledningen til å takke alle mine syv informanter som samtykket til å være en del av denne oppgaven. Jeg er veldig takknemlig for at kvinnene gav meg noe av tiden deres og var villige til å dele deres erfaringer og historier med meg. Uten deres samarbeid hadde jeg ikke klart å gjennomføre denne oppgaven. Jeg vil også rette en stor takk til en programrådgiver (intro-teamet) i den valgte kommunen som rekrutterte kvinnene til intervju.

En stor takk til min veileder Solveig Sagatun, som har oppmuntret meg og forstått min visjon med masteroppgaven. Solveig har aktivt hjulpet meg med oppgaven og alle mine spørsmål. Takket være henne fikk jeg kontakt med en NAV leder i den kommunen jeg har samarbeidet med, uten henne hadde jeg ikke fått den hjelpen jeg har fått fra den aktuelle NAV kommunen. Jeg vil også takke denne NAV lederen som faktisk sa ja til å hjelpe en student. Tilslutt vil jeg

gjærne takke mine foreldre, som har inspirert meg og gitt meg verdien av utdanning. Deres støtte og bidrag til meg er verdifullt og har virkelig motivert meg til å gjøre en god jobb.

Jeg ønsker at masteroppgaven kan ha noe nytte for alle interesserte lesere, ikke bare for personer som skal ta videre utdanning eller den kommunen jeg studerer, men også for alle som er opptatt av aktuelle problemstillinger knyttet til integrering. Undersøkelsen kan øke den flerkulturelle kompetansen og føre til et bedre og målrettet arbeid med integrering av innvandrere og flyktninger i arbeidslivet. Forhåpentligvis kan innholdet påvirke holdningene hos potensielle lesere som beslutningstakere, politikere, bedriftsledere, embetsmenn og andre som tar beslutninger, slik at vi kan få en bedre integrering av innvandrere og flyktninger. Mitt personlige mål med denne oppgaven er at lesere kan få en bedre forståelse for innvandrerkvinnens situasjon, og deres holdninger til arbeidslivet.

Sairah Dar

Desember 2015, Kristiansand

## IV. Innholdsfortegnelse

<b>I. Sammendrag.....</b>	<b>2</b>
<b>II. Forord.....</b>	<b>3</b>
<b>IV. Innholdsfortegnelse .....</b>	<b>5</b>
Kapittel 1 .....	7
1.0 Innledning .....	7
1.1 Problemstilling .....	8
1.2 Avgrensning.....	9
1.3 Begrepsbruk i oppgaven.....	10
1.4 Bakgrunn for valg av oppgavens tema .....	11
1.5 Oppgavens videre oppbygging .....	11
 Kapittel 2.....	 12
2.0 Presentasjon av introduksjonsprogrammet.....	12
2.2 Statistikk og offentlige dokumenter .....	15
2.3 Årsaken til hvorfor folk flytter .....	18
 Kapittel 3.....	 20
3.0 Arbeid.....	20
3.1 Kvinners yrkesdeltakelse før og i dag i Norge .....	23
3.2 Hvordan det norske arbeidslivet fungerer .....	24
3.3 Tidligere forskning om ikke- vestlige kvinners deltagelse i arbeidslivet.....	25
 Kapittel 4.....	 26
4.0 Teoretisk rammeverk.....	26
4.1 Sosial nettverk - Betydningen av å kjenne de rette menneskene .....	27
4.2 Diskriminering – Arbeidsgivers fordommer .....	30
4.3 Gruppestørrelsesteori – Minoritet vs. majoritet .....	32
4.4 Human kapital .....	34
 KAPITELL 5.....	 35
5.0 Metodisk tilnærming .....	35
5.1 Det kvalitative intervjuet.....	35
5.2 Kritikk av det kvalitative forskningsintervjuet.....	37

5.3 Begrunnelse for valg av metode .....	38
5.4 Utvalget og rekruttering av informanter .....	40
5.5 Hvordan jeg gjennomførte intervjuene .....	41
5.6 Anonymisering .....	42
5.7 Transkribering – fra samtale til tekst.....	42
5.8 Analyseprosessen .....	43
5.9 Litteraturstudie .....	45
 Kapittel 6.....	45
6.0 ANALYSE OG DRØFING.....	45
6.1 Presentasjon av de syv kvinnene .....	47
6.2 Betydning av nettverk .....	48
6.2.1 Betydningen av å kjenne de rette menneskene.....	48
6.3 Diskriminering .....	54
6.3.1 Holdningsbasert- og statistisk diskriminering .....	55
6.3.1.0 Holdningsbasert diskriminering .....	55
6.3.1.1 Statistisk diskriminering .....	56
6.4 Gruppestørrelsesteori .....	60
6.4.1 Minoritet vs. Majoritet .....	60
6.5 Human kapital .....	66
6.5.1 Kandidatens egenskaper .....	67
 7.0 Konklusjon.....	73
Litteraturliste.....	75
 <b>VEDLEGG 1 INFORMASJONSBREV .....</b>	<b>VII</b>
<b>VEDLEGG 2 INTERVJUGUIDE .....</b>	<b>IX</b>
<b>VEDLEGG 3 GODKJENNELSE FRA NSD .....</b>	<b>XII</b>

# Kapittel 1

## 1.0 Innledning

Hvert år settes det av betydelige summer til kvalifisering av nyankomne flyktninger og innvandrere innenfor rammen av introduksjonsprogrammet. Foreløpige evalueringer tyder på at det er en god investering (Kavli mfl. 2007; Kavli 2004a). Samtidig er ikke resultatene like gode i alle kommuner eller blant alle typer av deltakere. Evalueringen som Fafo og Institutt for samfunnsforskning (ISF) gjorde i 2007, pekte på at kvinner ikke hadde noen målbar effekt av å ha deltatt i introduksjonsprogram, i motsetning til når det gjaldt menn, der deltakerne hadde klart høyere overgang til arbeid enn menn som ikke hadde deltatt i ordningen. Årsakene kan være flere. Kvinner har samlet sett mindre utdanning og mindre arbeidserfaring med seg enn menn når de kommer til Norge, og de faller oftere fra undervisning og kvalifisering før fullgått løp. I tillegg trekkes kvinner i større grad mellom omsorgsforpliktelser og lønnet arbeid enn det som er tilfelle for menn. Dette skaper en ambivalens, både hos kvinnene selv og i hjelpeapparater, som kan fungere som en barriere både mot effektiv kvalifisering og mot senere arbeid eller utdanningsaktivitet (Djuve m.fl. 2011:7).

I denne masteroppgaven retter jeg søkelyset mot kvinner med ikke vestlig bakgrunn som har fullført introduksjonsprogrammet for minst 3-5 år siden. Masteroppgaven handler om flerkulturelle kvinner i arbeidslivet. Jeg tar opp temaer som har vist seg viktige for å forstå flerkulturelle kvinners situasjon på det norske arbeidsmarkedet. Hovedårsaken til at jeg har valgt å konsentrere meg om flerkulturelle kvinner er at det er disse som kommer dårligst ut på arbeidsmarkedsstatistikken. De er i mye større grad enn norske og nordiske kvinner arbeidsledige, og de er overrepresentert innenfor renhold og hotell- og restaurantvirksomhet.

Innvandrere ser dermed ut til å ha større problemer på arbeidsmarkedet enn majoritetsbefolkningen, noe som gjentatte ganger er påvist gjennom forskning (Sollund 2004:9).

Jeg vil se på flerkulturelle kvinners forhold til arbeid og hva som påvirker deres muligheter og ønsker for å gjøre karriere. Deres erfaringer og opplevelser og hva de ønsker å oppnå idet norske arbeidslivet er sentralt. Har introduksjonsprogrammet hatt noe betydning for muligheter i og holdninger til arbeidslivet? Har de arbeid som er i samsvar med utdanning og arbeidserfaring fra deres hjemland?

Hensikten (med oppgaven) er å utvikle kunnskap om utfordringer flerkulturelle kvinner møter i arbeidslivet. Dette er nødvendig kunnskap for oss som potensielle profesjonelle i studiet Velferdsstudier med spesialisering i Sosial arbeid, fordi dette er meget aktuelt emne i dagens samfunn.

## 1.1 Problemstilling

**Min hovedproblemstilling er:** *Hvilke utfordringer møter kvinner med flerkulturell bakgrunn i arbeidslivet?*

Ryen (2012) advarer mot at en problemstilling ikke skal være for stor, da slike forskningsprosjekter sjeldent kommer i havn. Hun påpeker derimot at en problemstilling heller ikke kan bli for liten, og at målet med problemstillingen er å avgrense til det man ønsker å utforske (Ryen, 2012:76).

Ved å benytte det Ryen (2012) advarer mot, avgrenser jeg hovedproblemstillingen min til noen forskningsspørsmål som er presentert under.

- 1) Hvilket betydning har introduksjonsprogrammet hatt for flerkulturelle kvinner med henblikk på deltakelse av arbeidslivet?
- 2) På hvilket måte har nettverk hatt betydning for flerkulturelle kvinners deltakelse i arbeid?
- 3) Har flerkulturelle kvinner møtt diskriminering i arbeidslivet
- 4) Hvilke holdninger har flerkulturelle kvinner til arbeidslivet.
- 5) Hvilke utfordringer representerer det å tilhøre en minoritetsgruppe i møte med majoritetsgruppens kulturelle koder, særlig i arbeidslivet?
- 6) Hvilken betydning kan flerkulturelle kvinners human kapital ha på arbeidslivet?

Jeg vil forsøke å gi et bilde av noen utfordringer som kan oppstå i arbeidslivet med flerkulturelle kvinner. Jeg valgte å avgrense flerkulturelle kvinner som har utført introduksjonsprogrammet for minst 3-5 år siden. Jeg vil også se hvor langt kvinnene har kommet, når det gjelder arbeid.

Årsaken til denne problemstillingen er at vi lever i en flerkulturell samfunn, hvor det er samlet forskjellige kulturer, sannsynligvis vil det bli enda flere mennesker med flerkulturelt



bakgrunn i Norge. Når vi lever i et flerkulturelt samfunn, blir det viktig å erverve kunnskap innenfor dette feltet. Tanken er at alle arbeidstakere uansett bakgrunn skal ha like muligheter i arbeidslivet.

Årsaken til at jeg har valgt å konsentrere meg om flerkulturelle kvinner er som nevnt at det er disse som kommer dårligst ut på arbeidsmarkedsstatistikken. De er i mye større grad enn norske og nordiske kvinner arbeidsledige. Det er noe som skjer i overgangen fra introduksjonsprogrammet til arbeid, hvor flerkulturelle kvinner kommer dårligere ut enn flerkulturelle menn. Det er ett kjent fenomen at flerkulturelle mennesker, både kvinner og menn kommer dårligst ut i arbeid enn etnisk norske, men hvorfor kommer flerkulturelle kvinner enda dårligere ut enn flerkulturelle menn? Flerkulturelle kvinner i Norge kommer på sisteplass når det gjelder yrkesdeltakelse.

## 1.2 Avgrensning

Anne Ryen påpeker at forskeren gjerne kan si noe enkelt og forståelig om hva man ikke skal arbeide med (Ryen, 2002). Problemstillingen er begrenset til å omfatte flerkulturelle kvinner som har fullført introduksjonsprogrammet for minst 3-5 år siden i samarbeid av NAV-kontor i en mindre kommune. Masteroppgaven er ikke en evaluering av tilbudet introduksjonsprogrammet ved NAV, men jeg ønsker å finne ut av deltakernes erfaringer med programmet og hvordan det har bidratt til å hjelpe kvinnene jeg intervjuet å komme ut i arbeid. Oppgaven har et deltakerperspektiv, som innebærer at det er de flerkulturelle kvinnene jeg intervjuet sin vurdering og personlige opplevelse som kommer frem i denne oppgaven.

Jeg skal verken fokusere på økonomiske eller administrative forhold ved introduksjonsprogrammet. Å ha fokus på ulike arbeidsoppgaver til introduksjonsprogrammet faller også bort. Jeg studerer flerkulturelle kvinner med ikke-vestlig bakgrunn. Flerkulturelle kvinner jeg undersøker har flyttet til Norge og har bodd her i noen år. Dette siden jeg retter oppgaven min inn mot hvordan det Norske arbeidslivet oppleves for flerkulturelle kvinner. Kritikken som fremkommer i oppgaven vil ikke være rettet mot introduksjonsprogrammet, men kan være mer mot de som arbeider i introduksjonsprogrammet som saksbehandlere, veiledere, programrådgivere og arbeidsgivere.

## 1.3 Begrepsbruk i oppgaven

Jeg finner det hensiktsmessig å gjøre rede for noen sentrale begreper jeg bruker i oppgaven.

Flerkulturell (om personer) er et sentralt begrep i min oppgave og kan defineres slik:

*“Flerkulturell, eller tokulturell, beskriver mennesker som har bakgrunn fra forskjellige nasjoner, for eksempel barn av innvandrere eller flyktninger, eller barn som har foreldre fra ulike land. Begrepet brukes oftere om personer som har synlig minoritetsbakgrunn enn om for eksempel svensker eller tyskere som bor i Norge”* (Roddvik 2010:229). Når jeg beskriver *etnisk norske* i min oppgave er det folk som ikke har flerkulturell bakgrunn, de er fra Norge opprinnelig.

*Flerkulturelle samfunn* er et begrep Regjeringen definerer i et offentlig dokument som *“et samfunn hvor flere grupper med ulik kulturell bakgrunn og levemåte lever sammen, og hvor det er større eller mindre grad av samhandling mellom gruppene som sådan og mellom enkeltmedlemmer av disse gruppene”*. Begrepet *“det flerkulturelle samfunn”* bygger på prinsippet om like muligheter for ulike grupper og kulturer (Aakervik 2005:36).

Norskfødte med innvandrerforeldre er som Roddvik (2010:18) definerer *født i Norge, men har to foreldre som er innvandrere*.

Integrering handler om; *“tilrettelegging og tilpassing for at nye innvandrere skal bli inkludert i samfunnet”* (Roddvik 2010:229).

Inkludering vil da handle om; *“at alle som bor i Norge, skal ha like muligheter og plikter til å bidra og til å delta i felleskapet”* (Roddvik 2010:229).

Assimilering handler om; *“at individet ikke ønsker å beholde sin opprinnelige kulturelle identitet og i stedet tar opp i seg det nye samfunnets kulturverdier, normer og tradisjoner”* (Sandal 2009:50 og Jandt 2011).

*Hijab er et slør/skaut som en del muslimske kvinner bruker for å dekke håret”* (Roddvik 2010:135).

*Halal betyr tillatt, godt, bra, ærefult og prisverdig, ifølge islamsk tro* ([www.betydning-definisjoner.com](http://www.betydning-definisjoner.com)). For eksempel Halaljobb, det vil si jobb som er tillatt å utføre på grunn av muslimenes Islamske tro

## 1.4 Bakgrunn for valg av oppgavens tema

I denne oppgaven har jeg som nevnt valgt å skrive om *flerkulturelle kvinner i arbeidslivet*.

Kvinnene som jeg intervjuet kommer fra ikke-vestlige land og har innvandret til Norge. Primært kommer kvinnene fra Afrika, Asia, Midtøsten og Latin-Amerika. Kvinnene jeg intervjuet har fullført introduksjonsprogrammet for minst 3-5 år siden fra i år 2015. Men undersøkelsen gir også inntak til å forstå introduksjonsprogrammet hvor jeg har hentet mitt utvalg av kvinner fra. Jeg vil finne ut av hva som har skjedd etter fullført program. *Har disse kvinnene klart å få jobb eller praksisplass? Har dette programmet noen betydning for deres situasjon i arbeid? Arbeidsmorale til disse kvinnene kommer den fra hjemlandet deres eller fra fullføringen av introduksjonsprogrammet? Hvilke utfordringer har de møtt langs veien for å oppnå målet om arbeid.*

Min interesse og begrunnelse for det temaet jeg ønsker å belyse i denne oppgaven, kommer fra det å være en student i velferdsstudier med spesialisering i sosialt arbeid, gjennom arbeidserfaring og det at jeg selv er *Norskfødt med innvandrerforeldre*. Alle disse faktorene gjør det ekstra spesielt og relevant for meg, men temaet i seg selv er veldig relevant for dagens *flerkulturelle samfunn*.

## 1.5 Oppgavens videre oppbygging

I kapittel 1 har jeg skrevet en innledning og redegjort for studiens tema og bakgrunn for valg av tema. Det er også blitt redegjort for oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål, avgrensning og begrepsbruk. Denne delen om oppgavens videre oppbygging er også hentet fra kapittel 1.

I kapittel 2 gis en nærmere presentasjon og beskrivelse av tilbudet introduksjonsprogrammet. Det gis også en redegjørelse for bakgrunnen for oppstarten av et slikt tilbud i NAV. Statistikk og offentlige dokumenter rundt temaet blir også presentert og årsaker til hvorfor folk flytter blir beskrevet.

Kapittel 3 omhandler arbeid, kvinners yrkesdeltakelse før og i dag i Norge, hvordan det norske arbeidslivet fungerer og om tidligere forskning om ikke-vestlige kvinners deltakelse i arbeidslivet

I kapittel 4 vil oppgavens teoretiske rammeverk presenteres. Her vil jeg redegjøre for sentrale teorier som jeg har valgt å anvende i analyse og fortolkning av datamaterialet. Det teoretiske

rammeverket for oppgaven er: Sosialt nettverk, diskriminering, gruppestørrelsesteori og human kapital.

I kapittel 5 vil oppgavens metodevalg presenteres. Valget av individuelle intervjuer for innhenting av datamaterialet i studien, samt videre refleksjoner og erfaringer gjennom forskningsprosessen vil bli utdypet.

I kapittel 6 vil datamaterialet analyseres og drøftes med de teoriene jeg har valgt å benytte. Her drøfter jeg hovedproblemstillingen i lys av mine funn (empiri)

I kapittel 7 presenteres som konklusjoner fra hele oppgaven som samlet belyser problemstillingen.

Til sist følger litteraturlista og vedlegg.

## **Kapittel 2**

### **2.0 Presentasjon av introduksjonsprogrammet**

I denne delen belyser jeg hva introduksjonsprogrammet er og hva som er formålet med ordningen. Jeg gjør rede for ideene bak utforming av introduksjonsloven, det generelle innholdet og hvordan introduksjonsprogrammet organiseres. Det er kommuner som har ansvaret for ordningen og jeg har dermed valg en mindre komme som er anonymisert.

Siden slutten av 1990-årene har det foregått en gradvis, men betydelig omlegging av det offentlige kvalifiseringstilbudet for flyktninger og innvandrere. Behovet for politisk og institusjonell endring vokste i takt med en økende dokumentasjon av flyktningers svake integrering i det norske arbeidsmarkedet, med omfattende og langvarig sosialhjelpsavhengighet som resultat (Djuve m.fl. 2011:8).

Arbeidsmarkedsdeltakelse forbedret seg over tid, men i ulikt tempo og ulik grad for ulike grupper av innvandrere (Østby 2004). Spesielt lav var deltakelsen i arbeidsmarkedet blant kvinner. Et viktig bidrag for å øke deltakelsen i arbeidslivet kom med introduksjonsloven.

I Stortingsmelding nr. 17, kapittel 7 (2000-2001), påpekes det at kvalifisering og arbeid er overordnede mål i asyl- og flyktningpolitikken. Alle, uten hensyn til bakgrunn, skal ha like

muligheter, rettigheter og plikter til å delta i samfunnet og til å kunne bruke sine ressurser (Aakervik 2005:23).

Introduksjonsordningen eller introduksjonsprogrammet er en veldig stor satsing fra myndighetene innen integrering av innvandrere. Loven om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (Introduksjonsloven) ble vedtatt som obligatorisk fra 1.september 2004. Lovens formål (§ 1) “ ... er å styrke nyankomne innvandreres mulighet for deltakelse i yrkes- og samfunnslivet, og deres økonomiske selvstendighet ” (Aakervik 2005:23 og lov.data.no). Den slår fast at formålet med denne loven er å styrke nyankomne innvandreres mulighet for deltakelse i yrkes- samfunnsliv, og deres økonomiske selvstendighet. Dette programmet er en lovfestet ordning for at innvandrere og flyktninger kan få en bedre lokal tilpasning både økonomisk og sosialt ([www.Lovdata.no](http://www.Lovdata.no) og [www.IMDI.no](http://www.IMDI.no)).

Loven påla alle kommuner som bosetter flyktninger, å tilby et individuelt tilrettelagt kvalifiseringsprogram for dem som bosetter flyktninger, å tilby et individuelt tilrettelagt kvalifiseringsprogram for dem som tilhører lovens personkrets.<sup>1</sup> Forutsetningen er at personen er mellom 18-55 år, er bosatt etter særskilt avtale mellom kommunen og Utlendingsdirektoratet (fra 01.01.2006, Integrerings og mangfoldsdirektoratet) og har grunnleggende kvalifisering. I tillegg kan kommunen velge å tilby program til andre familieegjenforente over 55 år og til såkalte sekundærbosatte (Djuve m.fl. 2011:8).

Deltakerne i introduksjonsprogrammet har rett til helårig kvalifisering på fulltid, tilsvarende 30-37 timers uke, i inntil to år (Djuve m.fl. 2011:8). Programmet kan også utvides til inntil 3 år, når særlige grunner taler for det. Målet er at deltakerne skal opparbeide grunnleggende ferdighet i norsk, innsikt i norsk samfunnsliv samt forbedres for deltakelse i arbeidsliv og/eller utdanning (Djuve m.fl. 2011:8). Programmet skal mest mulig ligne et ordinært arbeidsforhold og dette vil styrke den enkeltes deltakers mulighet til å få en jobb. Programmets konkrete innhold skal tilpasses den enkelte deltaker. For å legge til rette for en slik tilpasning, skal deltakerens kontaktperson (programrådgiveren) utarbeide en individuell plan i samarbeid med deltakeren, på bakgrunn av en kartlegging av den enkeltes opplæringsbehov (Lov om introduksjonsloven § 6) (Aakervik 2005:24, Djuve m.fl. 2011:8-9 og [www.Lovdata.no](http://www.Lovdata.no)).

---

<sup>1</sup> Dette omfatter personer som er innvilget asyl, kollektiv beskyttelse i masseflyktsituasjon, opphold på humanitært grunnlag, overføringsflyktninger samt familieegjenforente til disse.

Programmet er sammensatt av norskopplæring, språkpraksis, arbeidspraksis og eventuelt andre kvalifiserende tiltak. To vanlige tiltak er språkpraksis og arbeidspraksis. Språkpraksis er en del av introduksjonsprogrammet for dem som er i en tidlig fase av programmet.

Hovedfokuset er kommunikasjonstrening i en arbeidssituasjon for å bli bedre i norsk og lære om det norske arbeidslivet. Deltakerne kan få enkle arbeidsoppgaver og i tillegg praktisere norsken sin i arbeidsplassen. Arbeidspraksis er mest aktuelt mot slutten av kvalifiseringsopplegg, hvor hovedfokuset er arbeidstrening. Arbeidspraksis er for flyktninger som er sterkere språklig og som snart er klare for arbeidslivet. Det er ønskelig fra introduksjonsprogrammet at deltakerne får en praksis på en plass der de kan bruke kompetanse de har med seg fra hjemlandet eller i et eventuelt framtidig yrke. Her kan en kombinere med andre tiltak i regi av NAV<sup>2</sup>.

Deltakerne i programmet får utbetalt en introduksjonsstønad på bakgrunn av oppmøte. Introduksjonsstønaden skiller seg fra sosialhjelp ved at den er individuell og ikke husholdsbasert, rettighetsbasert og ikke behovsprøvd, og ved at stønaden ikke avkortes dersom deltakeren tar lønnet arbeid ved siden av full programdeltagelse (Djuve m.fl. 2011:9). Hvis fraværet er ulegitimert, reduseres introduksjonsytelsen krone mot time. Ved mer omfattende fravær kan vedkommende miste retten til å delta i introduksjonsprogram, og deltakere som slutter eller avbryter programmet, kan ikke regne med å motta sosialhjelp til livsopphold (Rundskriv H-20/05: punkt 2.2).

Introduksjonsstønaden tilsvarer to ganger folketrygdens grunnbeløp (G) i året og denne stønaden er skattepliktig. Deltakere under 25 år mottar to tredels stønad. Som nevnt ovenfor er dette i stor grad arbeidslivets regler som brukes som mal, dette for å gi en innføring i arbeidslivets rettigheter og plikter (Ibid.).

Utformingen av introduksjonsprogrammer er et kommunalt ansvar. Det er imidlertid stor variasjon i hvor mange flyktninger kommunene tar imot, og hvor regelmessig. Flyktninger bosettes over hele landet etter avtaler mellom den enkelte kommune og IMDI (Ibid.).

Når nyankomne innvandrere bosetter seg i kommunen, er det viktig å fjerne den lange dødtiden. Det betyr at få kommer raskt i arbeid, og de mangler plan for fremtiden og målrettet innsats. Sosialhjelp framstår som den eneste hovedinntektskilde og over tid kan dette føre til avhengighet til det offentlige hjelpeapparat. Dette igjen virker stigmatiserende for denne

---

<sup>2</sup> Kilde: Jeg ble utgitt en brosjyre av den kommunen som jeg har fått informantene fra. Overskriftet på brosjyren er Språk- og arbeidspraksis – integrering av flyktninger.

gruppen i samfunnet (Amjad 2009:15). Når denne gruppen blir altfor stor, så kan det medføre at myndighetene må øke budsjettet til mer behovsprøvde ytelser enn universelle ytelser og i tillegg til dette kan ikke gjøres uten økning av skatter (Stamsø 2005:52).

Til syvende sist skal introduksjonsloven gi integrering. Det motsatte til integrering er marginalisering. Innvandrere blir sett på som marginaliserte, derfor er det behov for integrering. Halvorsen (1999), definerer marginalisering til “personer med forankring i to kulturer og som befinner seg mellom to klart definerte posisjoner”. Begrepet betyr også *“mangel på deltakelse fra individer og grupper i områder som de ifølge bestemte normative kriterier kunne forventes å delta i”* (:16).

Marginalisering er et bredt begrep som kan deles inn i visse underkategorier; arbeidsmarginalisering, kulturell marginalisering, sosial marginalisering, politisk marginalisering og levekårs marginalisering. Arbeidsmarginalisering er kanskje den alvorligste siden problemer her kan gi marginalisering innen de andre kategoriene (Halvorsen 1999: 7-16). Arbeidsintegrering kan slik ses på som en forutsetning for et verdig liv som samfunnsborger for innvandrere (Ryen 2004). Introduksjonsordningen kan derfor sies å være et program for å forhindre marginalisering (Hansen 2011:16).

Introduksjonsprogrammet er et suksess når deltakere etter endt program går over til ordinært arbeid eller utdanning.

## 2.2 Statistikk og offentlige dokumenter

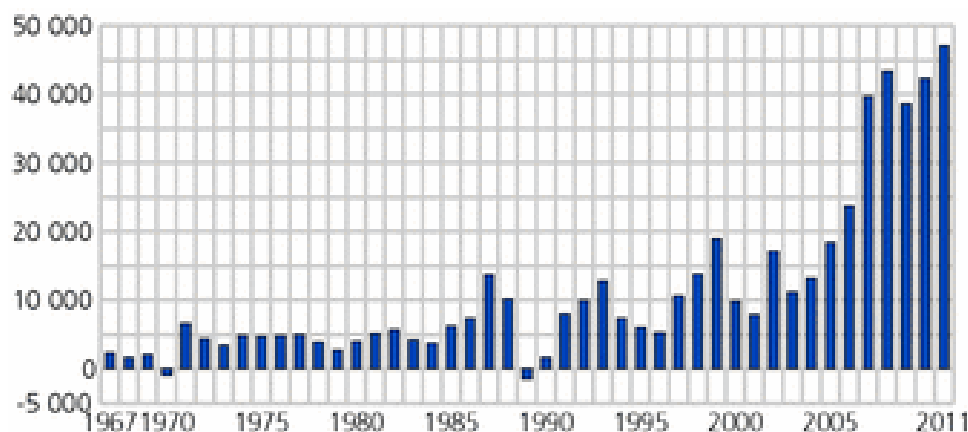
For å belyse min problemstilling, er det viktig å se på lover og statistikk om temaet flerkulturelle og arbeid i Norge.

Etnisk mangfold er en ny utfordring, ifølge statistisk sentralbyrå består innvandrerbefolkning i Norge for tiden av personer fra 214 ulike land og selvstyrte regioner (ssb.no/innvandring). De har kommet inn som flyktninger, som arbeidsinnvandrere, for å ta utdanning eller gjennom familierelasjoner til noen i Norge. Antall innvandrere i Norge har økt sterkt de siste 50 årene. Etter andre verdenskrig kom det flyktninger fra Øst-Europa, senere arbeidsinnvandrere fra Vest-europeiske og ikke-europeiske land. Fra 1975 ble det innført en midlertidig innvandringsstopp (stopp i adgangen til å gi nye arbeidstillatelser), med visse dispensasjonsmuligheter. Innvandringsstoppen ble senere forlenget. Etter 1975 er det imidlertid kommet en rekke asylsøkere fra ulike deler av verden, ikke minst Asia, Afrika,

Latin – Amerika og Europa utenom EU-/EØS- området. Med utvidelsene av EU har det skjedd en stor økning i innvandring fra EU-landene i Øst-Europa. Antall innvandrere varierer i takt med innvandringspolitikken, med behovene i arbeidsmarkedet, og med kriger og konflikter i verden (Eriksen 1997:9-11 og ssb.no/innvandring).

**Figur 1 Nettoinnvandringen til Norge. 1967-2011.**

(Befolkningsstatistikk, Statistisk sentralbyrå).



Kilde: Befolkningsstatistikk, Statistisk sentralbyrå.

Det vi ser av figur 1 og statistikk er at Norge i løpet av de siste tiårenes økte innvandring fra ulike land har ført Norge mot ett *flerkulturelt samfunn*, med flere etniske og nasjonale minoritetsgrupper som skal fungere i et likeverdig felleskap. Innvandringen er blitt problemfokuset og har ført til en rekke utfordringer i samfunnslivet og ikke minst arbeidslivet.

St.meld. nr. 49 (2003-2004) Mangfold gjennom inkludering og deltakelse, skiller mellom to sentrale forståelser og for å referere til Roddvik (2010:229) som skriver at: *“Regjeringen bruker begrepet som en beskrivelse av at befolkningen er flerkulturell. I denne betydning har Norge alltid vært et flerkulturelt samfunn, men lav bevissthet om dette. I et flerkulturelt samfunn skal det være aktiv aksept og tilrettelegging for større mangfold når det gjelder verdier uttrykksformer, livssyn og måter å leve på”*.

Dette *flerkulturelle samfunnet* byr på utfordringer og muligheter! Det har vært et av de sentrale temaene i de fleste vestlige samfunnene i de siste årene. *I landene som tar imot flyktninger og arbeidsinnvandrere er det et stort behov for tilpasning, samarbeid, integrering, forståelse og toleranse på den ene siden og behov for personlig utvikling og bevaring av sin identitet og kultur på den andre siden* (Bakke og Siggerud 2011:1). Norge er ikke et unntak



for både i organisasjoner og i bedrifter (etc.) arbeider folk med flerkulturell bakgrunn sammen med etniske nordmenn og derfor blir dette mer og mer vanlig i Norge. Dette gjelder i enda større grad i andre land som har lengere erfaring og kanskje andre historier enn Norge. Her kan det være mye lærdom for “nyere” flerkulturelle samfunn slik som nettopp Norge.

Det er et sterkt behov for flerkulturell forståelse og flerkulturell kompetanse. Årsaken til det er at på arbeidsplasser møtes og interagerer ansatte fra svært forskjellige kulturer. Disse menneskene bringer med seg til arbeidet sine sterke meninger og holdninger, sin livs -og arbeidserfaring fra hjemlandet og sin mentalitet. Alle disse faktorene har en sterk forankring i det enkelte individs kulturelle bakgrunn og kan ha både positiv og uheldig virkning på arbeidsmiljøet (Bakke og Siggerud 2011:1). Som ansatt er man faktisk betalt for å bidra til bedriftens eller organisasjonens produktivitet.

I slike situasjoner vil ansatte med eller uten flerkulturell bakgrunn møte stadige utfordringer både innenfor det profesjonelle, faglige feltet og på det emosjonelle, menneskelige planet.

Etnisk mangfold er et aktuelt emne i det norske samfunnet, som nevnt. I Stortingsmelding nr.49 (2003-2004) poengteres at det er viktig for å få økt samfunnsmessig og individuell velferd at flere innbyggere både med norsk og annen etnisk bakgrunn får mulighet til å bruke sine ressurser i arbeidslivet (Ihle 2008:106-107 og [regjeringen.no](http://regjeringen.no)).

I stortingsmelding nr. 74 (1979-80) understrekes det at “*den enkelte innvandrere må likestilles med norske borgere med hensyn til rettigheter og plikter*”, det vil si idealet om det solidariske velferdssamfunn. Videre i meldingen er det skrevet at “*målet innebærer også fortsatt arbeid for å øke innvandrernes muligheter til å få reell tilgang til utdanning og arbeid i samme grad som befolkningen ellers*” (Aakervik 2005:37).

I tillegg til dette har offentlige dokumenter også påpekt alvorlige problemområder:

- “*Hvert år har statistikken vist langt større arbeidsledighet for innvandrere enn for nordmenn. I noen innvandrergupper er det fortsatt opptil fem ganger så høy arbeidsledighet som blant nordmenn, til tross for endringer på arbeidsmarkedet.*”
- *Innvandrerelever klarer seg dårligere enn norske elever i den videregående skolen.*
- *Flere rapporter fra skoleverket har over flere år påpekt problemer med innvandrerelever som ikke klarer å følge undervisningen i grunnskolen. Senere*

*rapport fra Oslo- skolene har vist at problemene som ble påpekt er blitt mer omfangsrike og alvorlige''.*

(Aakervik 2005:37)

## 2.3 Årsaken til hvorfor folk flytter

Jeg vil nevne noen faktorer for å forstå årsaken til hvorfor folk migrerer, ved å vurdere “*Push og Pull*” faktorer! Push-faktorene er de negative faktorene som «dytter fra seg» folk og dermed fører til ut-migrasjon, mens pull-faktorene som er positive, «drar til seg» folk og fører dermed til inn-migrasjon (hikk.wordpress.com).

Økonomiske faktorer kan være håp om arbeid eller bedre betalt arbeid, økonomiske støtteordninger eller andre økonomiske muligheter (f.eks. bedre eller mer jord). Faktorene kan være håp om sosiale goder og støtteordninger (f.eks. utdanning eller helsetjenester), slekt og/eller kjærlighet, kultur og samfunnsmessige forhold (f.eks. ytringsfrihet, likhet eller religiøs tilhørighet). Eller det kan være snakk om rene miljømessige faktorer (f.eks. by versus land, ren versus forurenset luft, skogkledd versus slettelandskap), klimatiske (f.eks. varmt eller kaldt, stabilt eller ustabilt, vått eller tørt). Alle disse faktorene kan være med i vurderingen i større eller mindre grad og hva som blir oppfattet som negativt (push) eller positivt (pull), kan variere fra person til person (Birkeland 2004).

Disse individuelle faktorene er likevel bare en side av saken. Migrasjon er på ingen måte alltid individet sitt eget valg. En kan bli tvunget til å flytte på grunn av statlig ekspropriering (f.eks. for å bygge en dam) eller evakuering, og voldelig utdriving (krig, slavehandel) (hikk.wordpress.com),

Fattigdom og arbeidsløshet går under “push” -faktoren. Dette er to av hovedårsakene til at mennesker migrerer. Stor befolkningsvekst kan være en grunn til arbeidsløshet, selv om folk er utdannet. Her kommer også “pull” -faktoren inn. En bra utdannet person vil gjerne bruke ferdighetene sine til en god jobb, og hvis denne jobben ikke er tilgjengelig, kan personen se gode jobbmuligheter i et annet land. Mennesker som lever i absolutt fattigdom, altså ikke har råd til å innfri de grunnleggende behovene, er mer eller mindre et tilfelle av “push” -faktoren. De som lever i relativ fattigdom, det vil si at man ikke har råd til noe mer enn de grunnleggende behovene, flytter sannsynligvis på grunn av “pull” -faktoren (Ibid.).

Mangel på arbeidskraft er også en viktig “pull” -faktor, siden industrilandene har behov for ekstra arbeidskraft. Det er som oftest slik at innbyggerne i et rikt land ikke vil ha visse jobber, og dette åpner mulighetene for migranter til å ta mindre ønskede jobber. Hjerneflukt er også et tilfelle av dette. Mennesker med god utdanning og høy intelligens blir etterspurt i i-landene. Folk godtar ofte disse tilbudene for å få mer uttelling av sine gode egenskaper. Høyt utdannede personer som migrerer til et annet land blir et stort tap for arbeidskraften i hjemlandet sitt, og blir derfor sett på som et ganske stort problem. Vi kan for eksempel se at mange indere velger å flytte til USA hvor deres arbeidskraft er ønsket, og lønnstilbudene er bedre. Igjen kan det også føre til at disse inderne ikke får utnytta sin kompetanse og blir heller “pushet” til å arbeide som drosjesjåfør, i mange tilfeller det er slik her i Norge (Ibid.).

Alle disse faktorene kan føre til innvandring og som sagt har det altså vært innvandring til Norge gjennom flere hundre år. Når det likevel kan sies å være større utfordringer med innvandring i dag enn for noen tiår siden, er det dels pga. antallet innvandrere og dels at mange innvandrere kommer fra land som står fjernere fra oss kulturelt og språklig, enn innvandrere i tidligere tider. Derfor stiller mangfoldet virksomhetene overfor nye utfordringer: *å forholde seg til kulturforskjeller*. Normalt er det ikke så mye tilpasning som er nødvendig dersom innvandrere kommer fra land som står oss nær kulturelt. Å ansette innvandrere som kommer fra samfunn som er svært forskjellige fra vårt eget, kan imidlertid medføre større utfordringer. Innvandrerne kan være vant med et annet forhold mellom ledere og ansatte og andre former for kommunikasjon om oppgaver som skal utføres. Kanskje mangler de erfaring med at kvinner kan være ledere, eller at kvinner har arbeid utenfor hjemmet. De har andre kulturelle og religiøse tradisjoner, andre holdninger til hva som bør spises og drikkes, andre regler om klesdrakt, andre høytidsdager osv. Noen av disse forskjellene må ledere i norske virksomheter forholde seg til. Kulturelle forskjeller på en arbeidsplass kan være både en berikelse og en kilde til konflikt. Det kreves kunnskap, dialog og respekt for at forskjelligheten kan utnyttes til det beste for den enkelte og virksomheten (Roddvik 2010:14-15).

For ikke-vestlige kvinner med innvandrerbakgrunn, kan det ta lang tid å knekke den norske koden, det vil si forstå hvilke regler som gjelder i dette landet eller på den enkelte arbeidsplass. Det er ikke vanlig for kvinner som kommer fra ikke-vestlige land å jobbe ute i arbeidsmarkedet. Det er et mer mannsdomene, derfor kan det bli utfordrende for slike kvinner å tilpasse seg til den norske arbeidslivet.

## Kapittel 3

Under dette kapittelet har jeg valgt å skrive om begrepet arbeid (Jfr. 3.0). Deretter har jeg valgt å skrive noe om norske kvinners yrkesdeltakelse før og i dag (Jfr. 3.1). Hvordan det norske arbeidslivet fungerer skriver jeg noe kort om under del 3.2. Til sist under kapittel 3 skriver jeg om hva noe tidligere forskning viser om ikke- vestlig kvinners yrkesdeltakelse (Jfr. 3.3). Delene under kapittel 3 vil bedre belyse og vise forståelse for problemstillingen. Mitt problemstilling som nevnt er *hvilke utfordringer møter kvinner med flerkulturell bakgrunn i arbeidslivet?*

Hvert del representerer begrepene i problemstillingen min. Arbeid (Jfr. 3.0) representerer delen med at arbeid er viktig for alle mennesker uansett kjønn og bakgrunn, hvilket betydning arbeid har for mennesker og hvilke gruppe av mennesker i Norge som har utfordringer med å få innpass i arbeidslivet. Kvinners yrkesdeltakelse før og i dag (Jfr. 3.1) representerer kjønnsperspektivet for kvinner i arbeid i dag og før. Problemstillingen min handler også om kvinner i arbeidslivet, og denne delen vil vise noen likheter mellom flerkulturelle kvinner og norske kvinner i arbeid. Underproblemstillingen min er *hvilke betydning introduksjonsprogrammet har hatt for flerkulturelle kvinner i arbeidslivet*, derfor syntes jeg at det var greit å si noe om hva registerdata forteller oss om flerkulturelle kvinners deltakelse i introduksjonsprogrammet (Jfr. 3.2). Å skrive noe om hvordan det norske arbeidslivet fungerer (Jfr. 3.3) har også relevans, siden oppgaven handler om arbeidslivet og det er Norge jeg har hentet min empiri fra. Tidligere forskning om ikke- vestlige kvinners yrkesdeltakelse (Jfr. 3.4) er viktig å ta med slik at jeg kan vise det mot min analyse og drøfting med teoriene under kapittel 6.

### 3.0 Arbeid

Denne oppgaven handler om flerkulturelle kvinner i arbeidslivet. Jeg velger først å skrive om begrepet arbeid og hvilken betydning arbeid har for mennesker.

Arbeid er så mangt! Det kan defineres på ulike måter. Arbeid kan ha ulike forståelser og betydninger for våre liv. Arbeid et middel til å dekke materielle behov, og det kan være gunstig for helsen mener noen. Er det slik at alle skal arbeide, kan vi velge?

Arbeid handler, altså om et atskillig eldre fenomen enn penger. Hernes (2010) påpeker at *“arbeid er noe tvunget vi må bedrive for å oppnå noe annet og mer ettertraktende verdig”*

(:14). Historisk sett dominerte det negative synet på arbeid i vestlige samfunn fra antikken til reformasjonen på 1500 tallet. Utviklingen av en kristen kultur i middelalderen, ble det hevda at arbeid fortsatt var en forbannelse med røtter i syndefallet og utdrivelsen fra Edens Hage, også en plikt. I den tiden fantes det ingen reell egenverdi. Med reformasjonen kom et mer positivt syn. Arbeidet gav en større helhet og en større plass til å utføre arbeidet så godt man kunne, en måte å tjene og ære Gud på. Det var et kall. For Benjamin Franklin var arbeid både en dyd og noe en utførte i egeninteresse. Andre har lagt mer vekt på arbeidets individuelle mening og tilfredsstillelse. Immanuel Kant så det å arbeide som et grunnleggende menneskelig behov, det gir et innhold som forlyster ikke kan tilføre (Hernes mfl.2010:14 og Esping-Andersens 1990:26-29). Dermed nærmer vi oss det mange vil hevde er dagens tidstypiske innfallsvinkel til arbeid. Det er noe vi gjør for vår egen skyld, for å realisere oss selv og til og med skape oss selv.

Er det slik at vi har godt av å arbeide? Arbeidet fyller flere behov. Det er et middel til å oppnå noe mer enn bare det å ha nok penger. Forskning viser at uønsket passivitet fører til problemer. Arbeidsledighet er en større helserisiko enn arbeid. Arbeidsløse gjenvinner helsen når de får jobb (Hernes mfl.2010:16-18). Arbeid har noen «indre verdier», det handler om mer enn bare å forsørge seg selv og sine. Det former oss, det spiller en stor rolle for oss, og det er en viktig del av hvem vi er.

På samfunnsnivået er utgiftssiden i samfunnsregnskapet en alvorlig bekymring, noen mener at «Alle hender må tas i bruk», Underskudd på arbeidskraft kan føre til at det haster å utvikle en politikk som mobiliserer underutnyttede menneskelige ressurser. Tanken er at et langsiktig underskudd på arbeidskraft vil hindre økonomisk utvikling. På sikt kan vi mangle hender til å holde hjulene i gang. I sin tur vil det slå tilbake på den velferdsstaten som blant annet tar seg av og brødfør den arbeidspassive delen av befolkningen (Hernes mfl.2010:15).

*Hvem snakker vi om og hvor mange er det?* Flere grupper kan til tider ha problemer med å få innpass i arbeidslivet. For samfunnet utgjør de en uutnyttet arbeidskraft som det vil være mulig å mobilisere. *Unge, eldre og innvandrere* er blant de kan være en mismatch mellom hva mennesker både kan og vil, og de sjansene de blir gitt.

Innvandrerne utfordringer i det norske arbeidslivet henger sammen med utdanningsnivå og språkutfordringer, men også med holdninger og fordommer fra arbeidsgivere, bli utsatt for diskriminering av ulike slag. Thomas Hylland Eriksen (2003) påpeker at i Norge er begrepene *diskriminering og rasisme* brukt om hverandre. Handlinger fra noen innbyggere i samfunnet

som fører til at noen personer eller grupper på grunn av bestemte medfødte egenskaper får en dårligere stilling i samfunnet enn andre, kalles for diskriminering. For å illustrere dette om innvandrere vil jeg vise en til teori om diskriminering, kalt *holdningsbasert diskriminering*. Arbeidsgivere vil ofte foretrekke personer som har bestemte tilskrevne egenskaper, selv når en annen søker er bedre kvalifisert og kan antas å være mer produktiv. Dette kan skyldes at arbeidsgiveren har diskriminerende holdninger, at de for eksempel misliker innvandrere. Disse arbeidsgivere kan ha så sterke diskriminerende holdninger at de er villige til å tape penger for det, selv om den flerkulturelle arbeidsgiveren var bedre kvalifisert enn den de velger å ansette (Birkelund og Mastekaasa 2009:30-31).

Mange *unge* mennesker faller tidlig ut av arbeidslivet, eller får aldri fotfeste innenfor. Utviklingstrekk tyder på at det er en stor og voksende andel som dropper ut av videregående skole. De får sosialhjelp i ung alder og siden finner vi dem mye igjen i andre stønadsordninger i Nav-systemet. Noen mener at det er en tapt generasjon av unge menn som ikke kommer i produktivt virke (Hernes mfl.2010:20-21).

I arbeidsmarkedet har Norge en deltakelse, blant verdens høyeste, 10 prosent høyere enn gjennomsnittet i OECD og EU (OECD 2009). I motsetning til mange andre land har arbeidsdeltakelsen blant de eldre i Norge også vært stigende i de siste ti årene. Norge scorer høyt på motivasjon og tilfredshet i arbeidssituasjonen. *Der andre jobber for å leve, synes vi å leve for å jobbe.*

Tallet på pensjonister har økt kraftig etter andre verdenskrig. Årsak er demografiske endringer, med høye fødselstall etter andre verdenskrig og lengere levealder.

Befolkningsframskrivninger viser at antall personer på 67 år og over kan fordobles fram til 2040. Samtidig blir vi relativt sett færre i de yngre alderskullene. Forsiden av medaljen er at når dagens unge blir 70, kan de regne med å være friskere og sunnere enn dagens pensjonister. Baksiden av medaljen kan for mange være at vi må regne med å måtte stå lenger i jobb. Vi må jobbe lengere fordi vi blant annet lever lengere. Det er denne typen regnestykke og prinsippet om at det skal lønne seg å jobbe mer og lenger, som er bakgrunnen for pensjonsreformen som nå gjennomføres. På grunn av store kull som vil gå ut i pensjon, stigende levealder og generell framtidig mangel på arbeidskraft, har derfor OECD i flere rapporter påpekt at en av Norges store utfordringer er å mobilisere og nytte denne store og til dels skjulte arbeidskraftreserven. Hvis disse personene ikke «reaktiviseres», kan de gi utgifter på trygdebudsjettene gjennom mange tiår (Hernes mfl.2010:23-25).

### 3.1 Kvinners yrkesdeltakelse før og i dag i Norge

Siden oppgaven handler om flerkulturelle kvinner i arbeidslivet og fordi jeg baserer oppgaven min på hvordan det er i Norge, det er viktig å skrive noe om kvinners yrkesdeltakelse i Norge. Når vi ser på hvordan arbeidslivet tidligere var for noen norske kvinner, kan kvinnene med ikke-vestlig bakgrunn gjenkjenne sin situasjon i deres land eller kultur. Jeg mener at det er viktig å vise noen likheter fordi det viser at vi ikke er så forskjellige som vi trodde og vi kan få forståelse for hverandres situasjon. Det er slik vi kan skape inkludering og forståelse i et flerkulturelt samfunn som Norge.

I perioden 1875-1910 var det et påfallende trekk at gifte kvinner i svært liten grad hadde lønnet arbeid. Bare 3-4 % av de gifte kvinnene var registrert som yrkesaktive, mot 23% 1978, Mønsteret med lav yrkesdeltakelse for gifte kvinner holdt seg til etter annen verdenskrig (Moum 1981:10).

Kvinner i den tiden drev mye med ulønnet arbeid, de hadde dagene fylt med nødvendige gjøremål fra morgen til kveld, og det var gjøremål som var livsviktige for lokalsamfunnet. Hvis ikke så møtte de straks spørsmål fra lokalsamfunnet som de måtte ta stilling til.

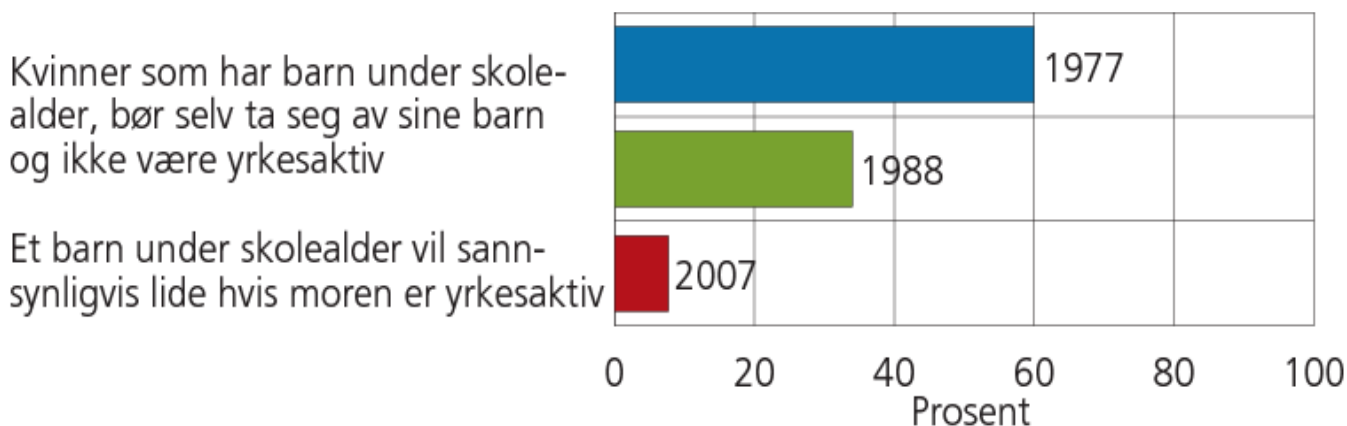
Kvinner utførte andre typer arbeid også, men definisjonen av arbeid var noe ulikt fra det vi kjenner i dag. I den tiden var ikke kvinners arbeid, definert som arbeid, mer en hverdagslig oppgave som de måtte utføre for å overleve lokalsamfunnet, det var normen, noe som var forventet fra lokalsamfunnet og samfunnet generelt sett. Dette spørsmålet var lite aktuelt når det gjaldt mennene, vi fant ikke mennene i den store ulønna sektoren i samfunnet slik som kvinnene! Derfor kan vi si at i kvinnehistorien er avklaringen av arbeidsbegrepet viktig. Kvinnenes arbeidsinnsats i samfunnet ble ikke like verdsatt som mennenes. Kvinnene har gjort et meget samfunnsnyttig arbeid i primærnæringen, i familiebedrifter, i husholdnings- og omsorgsarbeid uten å ha fått noe særlig lønn og verdsetting for det. Husmorarbeidet regnes også dessuten ikke med i nasjonalbudsjettet. Dette har uten tvil ført til at kvinners arbeid i stor grad var usynliggjort og nedvurdert (Fløystad 1986:14).

Jeg vil illustrere et eksempel på endringer når det gjelder kvinner og arbeid før og i dag. Kvinner tok omsorgen for eldre og utførte arbeidet ulønnet, mens i dag er det slik at kvinner for den samme utførte arbeidet får lønn, med yrkestittel, definisjon og status i samfunnet.

*Figur 2* illustrerer endringer i holdninger fra 1977-2007 og det vi ser er at synet på kvinnerollen har endret seg drastisk. I 1977 mente 60 prosent at kvinner med små barn ikke

burde være yrkesaktive og i 2007 mener 8 prosent at barn under skolealder vil lide av at mor er yrkesaktiv.

**Figur 2 kvinners holdninger til kjønnsroller. Enig i utsagnet<sup>3</sup>**



## 3.2 Hvordan det norske arbeidslivet fungerer

Mange flerkulturelle kommer fra land som nevnt ovenfor, med samfunnsforhold som kan være svært forskjellige fra våre. Livsforholdene kan også avvike merkbart. Det kan derfor være vanskelig å forstå hvordan for eksempel norsk arbeidsliv fungerer. En del flerkulturelle har da også etterlyst informasjon som er tilpasset personer som ikke er vokst opp i det norske samfunnet (Roddvik 2010:132).

NAV forsøker å formidle kunnskaper om hvordan det norske samfunn fungerer gjennom sine forberedende kurs for arbeidssøkere. Dette er et tema som også bedriftsledere bør være oppmerksomme på. Mange sider av norsk arbeidsliv vil en ikke få et forhold til før en er i en konkret arbeidssituasjon. Bruk av egenmelding for egen eller barns sykdom er ett eksempel. Det er meldt fra flere arbeidsplasser at en del innvandrere har misforstått reglene på dette området. “De har trodd at hvis de mot slutten av et år fortsatt har igjen dager på kvoten for egenmeldinger som de ikke har brukt, kan de ta fri disse dagene (Ibid.)”.

Det kan være vanskelig for personer som er oppvokst i Norge å forstå hvor stor overgang det kan være for enkelte å flytte hit og begynne å fungere i det norske samfunnet. Bedriftsledere

<sup>3</sup> PDF fil: 1 forelesning *Nye familie og samlivsmønstre* av Trude Lappegård i faget SV-502 Oppvekst, familie og velferd (2014: Plansje 72)



må ta sin del av ansvaret for å videreformidle kunnskaper om hvordan det norske arbeidslivet fungerer (Ibid.).

### 3.3 Tidligere forskning om ikke- vestlige kvinners deltakelse i arbeidslivet

Tidligere forskning om ikke- vestlige kvinners yrkesdeltakelse viser jeg det mot min analyse og drøfting med teoriene under kapittel 6.

Kavli (2002) peker på fire forhold som kan bidra til å forklare hvorfor kvinner med ikke-vestlig opprinnelse har lav yrkesaktivitet. Den første forklaringen er manglende formelle kvalifikasjoner, inkludert språk. *Tidligere studier viser at høyt utdanningsnivå er sammenfallende med god språkbeherskelse* (Raaum, 1999; Chiswick & Miller, 2002 i Drange 2007:8-9)

Den neste forklaringen på lav arbeidsdeltakelse blant kvinner med minoritetsbakgrunn er kulturelle barrierer som hindrer deltakelse på arbeidsmarkedet. Barneomsorg er blant disse barrierene. Kavli (2002) har studert holdninger til mors yrkesaktivitet, blant utvalgte innvandrergupper og i den etnisk norske befolkning. Hun fant at andelen som mente mor burde være hjemme hvis barnet var under 3 år var høyere blant pakistanere, chilenerne og vietnamesere enn i majoritetsbefolkningen. Blant familier uten barn, eller med barn over tre år, var minoritetskvinnene gjennomgående mer positive til egen yrkesaktivitet enn mennene på kvinners vegne (Kavli, 2002: 146). Kavli (2002) fremhever at de kulturelle barrierene kan stå svakere blant høyt utdannede ikke-vestlige kvinner, fordi utdanning og arbeid bryter med et tradisjonelt kvinnesyn. Høyt utdannede kvinner kan også komme fra høyere sosiale lag hvor tradisjonen står mindre sterkt. Lie (1983: 29) skriver at tradisjonelle kjønnsrollemønsteret i chilenske familier er mindre fremtredende i høyere sosiale lag og i familier hvor kvinnene har høyere utdanning (Drange 2007:8-9).

Den tredje forklaringen på lav yrkesaktivitet blant minoriteter knyttes til diskriminering. Minoritetskvinner rapporterer i mindre grad enn minoritetsmenn om opplevd diskriminering (Kavli, 2002). Kavli (2002) knytter det til at kvinner i mindre grad enn menn deltar på arenaer i majoritetssamfunnet der diskriminering kan finne sted. Lie (1983) fant at den subjektive opplevelsen av diskriminering i arbeidslivet var langt høyere blant chilenske kvinner, enn blant jugoslaviske kvinner. En av forklaringene var at chilenske kvinner, som en høyt

utdannet gruppe, konkurrerte om jobber i den kvalifiserte delen av arbeidsmarkedet. Det kan tenkes at kvinnene møter mer diskriminering når de trer inn i segmenter av arbeidsmarkedet hvor de er i direkte konkurranse med majoriteten (Ibid.).

Den fjerde begrensingen settes i sammenheng med institusjonelle tiltak, som for eksempel velferdsstatens ordninger rundt barnepass og integreringstiltak rettet mot kvinner.

Kontantstøtten versus prisen på barnehageplass trekkes frem som et økonomisk incentiv som kan bidra til å redusere yrkesaktivitet blant minoritetskvinner som har et lavt inntjeningspotensial (Kavli, 2002). Inntekspotensialet til høyt utdannede kvinner ligger høyere enn blant ikke-vestlige kvinner generelt. Det er derfor grunn til å tro at de økonomiske faktorene i mindre grad begrenser deres yrkesaktivitet (Ibid.).

## Kapittel 4

### 4.0 Teoretisk rammeverk

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for det teoretiske rammeverket som ligger til grunn for denne studien. Det teoretiske rammeverket som jeg har valgt er basert på datamaterialet i min studie og av teorier som kan gi en økt forståelse av ulike utfordringer flerkulturelle kvinner møter i arbeidslivet.

I studien har jeg valgt kvalitativ metode, hvor jeg bruker kvalitativ intervju som tilnærming til data. Oppgavens hensikt er å rette søkelyset på flerkulturelle kvinner i arbeidslivet, hvilket utfordringer disse kvinnene møter og hvilket betydning introduksjonsprogrammet har hatt for flerkulturelle kvinner i arbeidslivet. Fokus er på om det kan ha bidratt til at de kommer ut i arbeid. Forskningsspørsmålene (Jfr. 1.1) er valgt for å belyse de temaer som har utkrystallisert seg under intervjuene for på en best mulig måte belyse studiens problemstilling. Det teoretiske rammeverket består dermed av følgende teoretiske perspektiver og tilnærminger: Sosial nettverk, Diskriminering, gruppestørrelsesteori og Human kapital. Dette er teoretiske perspektiver og tilnærminger jeg har valgt å redegjøre for, da jeg finner de fruktbare med henblikk på oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål (Jfr. 1.1 for problemstillingen og forskningsspørsmålene). I dette kapittelet presenterer jeg teori som utdypes og anvendes i oppgavens analyse og drøftingsdel av studiens empiri.

## 4.1 Sosial nettverk - Betydningen av å kjenne de rette menneskene

Nettverk som begrep ble første gang brukt av den engelske sosialantropologen John Barnes. Ideen om hvordan nettverk kunne fremstilles fikk han en dag som han satt på brygga ved siden av et stativ med fiske garn. Han forestilte seg at knutene i garnet kunne være innbyggerne, mens trådene i garnet kunne forestille forbindelsen mellom dem (Gundersen og Moynahan, 2006 i Kristiansen 2009:23).

Flere forskere har vist til sosiale nettverks betydning for helse og trivsel. Jeg vil først ha fokus på hva som forstås med sosiale nettverk, hvilken betydning disse har for våre hverdagsliv, med særlig vekt på hvilken betydning sosiale nettverk kan ha for deltakelse i arbeidslivet.

Mennesker utvikles i samhandling med hverandre (Fyrand, 2005). Som mennesker er vi alle en del av en sosialiseringssprosess der de normer, regler, vaner og ritualer som er rådende i den gjeldende kultur blir en del av vårt personlige uttrykk (Krange og Øia, 2005). En stor del av sosialiseringen skjer i sosiale nettverk (Kristiansen 2009:24).

Marginaliserte grupper har ofte lite eller svake sosiale nettverk. Flerkulturelle mennesker som er nye i landet regnes som en marginalisert gruppe, har i tillegg til svak sosial tilknytning til andre i den kommunen de bosettes i også utfordringer når det gjelder språk og kulturelle koder. Integreringsarbeid er i denne sammenhengen viktig. Dette arbeidet skjer både i offentlig regi i form av introduksjonsprogram, som er den største satsingen på området, og gjennom det sivile samfunnet ved lag, foreninger og organisasjoner. Uformelle nettverk er viktige. De gir oss tilhørighet og trygghet. Vi trenger gode, tillitsfulle relasjoner til andre for å takle livets utfordringer. Deltakelse i sosiale nettverk gir oss også tilgang på ressurser. I Bø og Schiefloe står det at vi gjennom relasjoner til andre kan få hjelp og støtte av mange forskjellige typer. Det kan være materielle goder eller tjenester. Trøst og omsorg gjennom problemer eller situasjoner som det er vanskelig å håndtere alene. Vi kan få tilgang til informasjon og hjelp til å finne ut av problemstillinger. Andre kan også utøve innflytelse på beslutninger og åpne dører slik at vi kommer bedre ut enn vi ellers ville ha gjort. (Bø og Schiefloe 2007:158).

Sitatet *“Det er ikke hva du vet, men hvem du kjenner”* (Woolcock, 2001 s.11).

Henspiller på at det ikke bare er hva du råder over i form av økonomiske og menneskelige ressurser som har betydning for ditt velvære, men også hvilke sosiale relasjoner du inngår i. Sosiale relasjoner inneholder ressurser. Det som er interessant er de ressursene som befinner seg på gruppenivå. Sosiale relasjoner i et nabolag, på en arbeidsplass eller i det norske samfunnet er noe som individet er en del av og som kan utgjøre viktige kvaliteter. Disse relasjonene kan være vanskelig å få en presis forståelse av, men de kan utvikle seg som tillit, normer for atferd, engasjement for felleskapet og solidaritet. Relasjoner mellom individer gir noen kvaliteter som nevnt. Gjennom deltakelse i sosiale nettverk er det for aktører tilgjengelig ressurser (Bø og Schiefloe 2007:162). “Det er relasjonene mellom individer som gir grunnlaget for kvaliteter på systemnivå. Samtidig er det slik at systemkvaliteter gjør det lettere for individer å etablere, vedlikeholde og dra nytte av personlige relasjoner” (Bø og Schiefloe 2007:162).

## **Sosialt nettverk**

Når vi snakker om det sosiale nettverket er det snakk om et nettverk som er basert på kommunikasjon, slik som venner, bekjentskaper og slektninger. Menneskers liv består av kryssende stier med medlemmer av familien, naboer, kollegaer, slektninger, skoler, de ansatte i butikken, og mye mer. Det sosiale nettverket bruker stadig bevegelser, blikk, tale, skrift, bilder eller film. Møter med andre følger oss gjennom hele livet, helt fra nyfødt til vi dør. Sosiale relasjoner er det livet er “laget” av. Sosiale nettverk har bestandig eksistert (Rasmussen, 2008). Hverdagslivet gjør at vi går inn i forskjellige roller i løpet av livet og hverdagen. Eksempler på roller er datter, elev, forelder, ansatt, kollega, venn og mye mer. Det forventes ulike ting av oss, gjennom de ulike rollene vi har gjennom livet. Mennesker i det moderne samfunnet må være svært sosialt og selvbevisst for å tåle de forandringene som skjer (Rasmussen, 2008 i Kristiansen 2009:25-26).

Et nettverk kan ifølge Gundersen og Moynahan (2006) deles inn i fire nærhetsgrader; det intime nettverket, det effektive nettverket, det tilgjengelige nettverket og det utvidede nettverket. I min oppgave velger jeg å bare bruke en av de fire nærhetsgrader, altså effektive nettverk i kapittel 6.2

## **Det intime nettverket**

Det intime nettverket inneholder barnets nærmeste familie, nære venner og så videre. Det vil si at det er barnets nærmeste og mest fortrolige forhold. Ofte har barnet mye kontakt med de som er innenfor det intime nettverket, men ikke alltid. Disse forholdene vil kunne tåle store

konflikter og er derfor veldig viktige for barnet. Hvis det er konflikter i dette nettverket, blir hemmelighetene ofte holdt innenfor disse rammene. Det er mye lojalitet og tilhørighet i det intime nettverket. Det er forventet at personer stiller opp over tid om det er nødvendig. En person i det intime nettverket kan ikke bare erstattes av en annen (Gundersen og Moynahan, 2006). Som foreldre, søsken, slekt, venner og naboer. Det er disse som er støtten i vanskelige situasjoner. De kjenner hverandre og har nær kontakt (Klefbeck og Ogden 2003 i Kristiansen 2009:24).

### **Det effektive nettverket**

Innenfor dette nettverket finner vi de menneskene vi forholder oss til i det daglige, som for eksempel naboer, kollegaer, personale og lærere. En har ofte kontakt, og det effektive nettverket inneholder også en del ressurser for individet. Men relasjonene behøver ikke være utelukkende positive. Dette nettverket er preget av hjelp og bytte av tjenester (Gundersen og Moynahan 2006 i Kristiansen 2009:24).

### **Det tilgjengelige nettverket**

Dette nettverket består av mennesker som vi ikke har så omfattende kontakt med, men som kan mobiliseres i gitte situasjoner. Naboer kan være viktige i noen krisesituasjoner, selv om vi ikke har daglig kontakt. Andre som er i dette nettverket er fjerne slektninger, gamle venner, tidligere skolevenner og tidligere arbeidskollegaer (Gundersen og Moynahan 2006 i Kristiansen 2009:25).

### **Det utvidede nettverket**

Dette nettverket består av de menneskene vi kjenner og de personene som kjenner oss. Det kan for eksempel være personer i samme boligfelt, som går på samme skole eller jobber på samme arbeidsplass. I det utvidede nettverket finner man også personer i helsetjenesten og ellers i kommunen. Dette er mennesker vi hilser på men som vi sjelden snakker inngående med (Gundersen og Moynahan 2006 i Kristiansen 2009:25).

### **Informasjonsstrøm i nettverk**

Mark Granovetters nettverksteori retter fokuset på både etterspørsel og tilbudssiden (1983, 1995). Hovedfokuset i denne teorien er betydningen av informasjon i relasjonen mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere/arbeidstakere.

Teorien sosialt nettverk vektlegger ressursene arbeidssøkerne har gjennom sosiale relasjoner til andre mennesker. Denne tilnærmingen knyttes ofte opp mot tilhørighet i et nettverk.

Deltakere i et nettverk utveksler ofte ulike former for ressurser, hvor informasjon er sentralt. Arbeidssøkere kan eksempelvis få informasjon om ledige jobber gjennom nettverk, mens arbeidsgivere kan få informasjon om ledig arbeidskraft. Desto større og mer relevant nettverk kandidatene besitter, desto, lettere er det i forhold til jobbsøkerprosessen (Birkelund og Mastekaasa 2009:183).

Utgangspunktet for Granovetters nettverksteori er derfor å spesifisere hvordan individer får informasjon om mulighetene de selv har i arbeidsmarkedet (1995:3). Denne informasjonsstrømmen spesifiserer hvordan informasjon på arbeidsmarkedet beveger seg gjennom, og mellom, nettverk av mennesker (Granovetter, 1995:10).

I Kapittel 6 utforskes datamaterialet med henblikk på hvilken betydning sosialt nettverk synes å ha for kvinnes relasjon til arbeid.

## **4.2 Diskriminering - Arbeidsgivers fordommer**

Teorien diskriminering! For å beskrive teorien velger jeg vite hva loven forteller oss.

Diskrimineringsloven § 1 første ledd står det følgende “Lovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn” (lovdata.no).

Flerkulturelle kvinner kan bli utsatt for diskriminering av ulike slag. De kan for eksempel bli utsatt for mobbing og trakassering av ledere, arbeidsgivere, kolleger eller virksomhetens kunder.

I Stortingsmelding nr.49 (2003-2004) I kapittel 7, vises det til krav om likeverdig behandling av innvandrere og nasjonale minoriteter. I kapittel 11 vises det til forpliktelser arbeidsgivere og tillitsvalgte har til å motvirke rasisme og diskriminering på arbeidsplassene. Gjennom avtaler mellom arbeidslivets organisasjoner og i organisasjonens handlingsprogram er det lagt premisser for behandling av innvandrere og minoriteter i arbeidslivet (Aakervik 2005:25-26).

Eriksen påpeker at i Norge blir begrepene diskriminering og rasisme brukt om hverandre, om handlinger fra noen innbyggere i samfunnet som fører til at noen personer eller grupper på grunn av bestemte medfødte egenskaper får en dårligere stilling i samfunnet enn andre (Eriksen 2003:66).

Jeg velger å bruke to former for diskriminering til analyse av empirien, for å utforske hvordan kvinnene i intervjuet opplevde diskriminering: *holdningsbasert diskriminering* (smaksdiskriminering) og *statistisk diskriminering*. Denne teorien forklarer ulikhet i arbeidsmarkedet som et produkt av arbeidsgiveres holdninger og handlinger (Birkelund og Mastekaasa 2009:184).

Økonomen Becker har skrevet at i den første *holdningsbaserte diskriminering* har arbeidsgivere fordommer mot personer med tilhørighet til visse grupper, og er villig til å tape penger for å unngå å ansette disse personene (1971:16). Konsekvensen her er at arbeidsgiveren lar være å ansette den best kvalifiserte eller mest produktive arbeidssøkeren. I den andre antar arbeidsgiver at noen grupper generelt er mindre produktive enn andre og derfor unngår å ansette individer fra disse gruppene, diskrimineringen foregår som et resultat av fornuftige bedriftsøkonomiske vurderinger (Birkelund og Mastekaasa 2009:184). Denne diskrimineringsformene er tett knyttet til økonomi og fordommer.

En form for forskjellsbehandling kalles, *statistisk diskriminering* er den andre. Her vil arbeidsgiveren anta at noen kategorier av personer er mer eller mindre produktive enn andre, for eksempel at innvandrere oftere har sykefravær eller jobber mindre hardt enn ikke-innvandrere. Det hender ofte slik at arbeidsgiveren vil foretrekke en person med bestemte tilskrevne egenskaper framfor en med andre tilskrevne egenskaper selv når den siste er minst like produktiv som den første. Slik diskriminering er ikke tillatt etter den Norske loven (Birkelund og Mastekaasa 2009:31). Denne diskrimineringen er knyttet til usikkerhet og mangelfull informasjon. Arbeidsgivere er usikre å velge hvilke arbeidssøker. Hvis arbeidsgiver velger vekk en kvalifisert arbeidssøker med synlig minoritetsbakgrunn på grunnlag av mer eller mindre korrekt kunnskap om gruppen en arbeidssøker tilhører, er dette et utslag av statistisk diskriminering. Statistisk diskriminering har klare likheter med begrepet stereotypifisering. I kategoriseringen vil folk tendere til å gjøre forskjellen mellom gruppene større enn de virkelig er. Mange vil derfor hevde at det er selve kategoriseringen som er problematisk, og at løsningen består i å se enkelt personer (Reskin 2000:321).

I dag er det egentlig slik at flerkulturelle møter negative holdninger hos arbeidsgivere i forbindelse med eventuelle ansettelser, og dette begrunnes av arbeidsgiverne med mer eller mindre rasjonelle forklaringer som svake språkferdigheter, manglende relevant erfaring og problemer med tilpasning til fellesskapet på jobben. Man får sjelden fastslått at

arbeidsgivernes subjektive holdninger faktisk er diskriminering pga. hudfarge eller nasjonal opprinnelse (Aakervik 2005:21).

Tilfeller av anti- innvandrere fordommer er vanlige, men ofte er de ikke anerkjent med en underliggende sett av holdninger basert på frykt, avsky, eller hat mot utlendinger: xenophobic (Yakushko 2009:4). Yakushko (2009) har gjennomført sosiologisk, sosialpsykologisk, og flerkulturell forskning for å undersøke årsakene til negative holdninger til innvandrere. I denne forskningen legges det vekt på at psykologer i USA må forstå innholdet av fremmedfrykt og anerkjenne konsekvenser av det nåværende “Xenophobic” (fremmedfiendtlige) kulturelle miljøet i USA. Det er også forslag gitt for hvordan rådgivning skal utføres i møte med en flerkulturell person. Psykologer må også integrere en forståelse av fremmedfrykt i sin kliniske praksis, opplæring, forskning og offentlig politikk og advokatvirksomhet. Psykologistudenter må inneha flerkulturell kompetanse, slik at denne fremmedgjøringa kan brytes og positive holdninger til innvandrere, også på arbeidsplassen, bare utvikles (Yakushko 2009:3 og 10).

Xenofobi er en form for holdnings, affektive og atferdsmessige fordommer mot innvandrere og de som oppfattes som fremmede. Definisjon av Xenofobi er "frykt og hat av fremmede eller utlendinger eller av noe som er merkelig eller har en utenlandsk trekk. Begrepet alene har vært historisk brukt for å understreke en følelse av skrekk for utenforstående (Yakushko 2009:10).

En persons personlige stereotypiske forestillinger om en gruppe kan også føre til ubevisst diskriminering. Mange mennesker danner eller får negative holdninger til flerkulturelle mennesker.

Det å utsette flerkulturelle for diskriminering fordi de har en flerkulturell bakgrunn eller på grunnlag av navn og nasjonalitet, er urettmessig forskjellsbehandling. Det er tydelig og klart at det vil alltid være en seleksjon i arbeidslivet. Problemet oppstår når diskrimineringen er urettmessig, og et spørsmål vil være om de flerkulturelle kvinner jeg intervjuet føler seg urettmessig diskriminert.

## **4.3 Gruppestørrelsesteori – Minoritet vs. majoritet**

Denne teorien retter hovedfokuset mot forhold for å utforske ulikhet og jeg vil anvende den til flerkulturelle kvinners deltakelse og opplevelse av arbeidslivet. Sentralt i teorien er hvordan



individens handlinger og samhandling påvirkes av de sosiale strukturene de omfattes av. Prinsippet er at hvor personer befinner seg i de sosiale strukturene, påvirker deres handlingsmuligheter. I den sosiale strukturen befinner personer seg i en posisjon, ut fra dimensjoner som kjønn, alder og innvandringsbakgrunn (Blaus 1994:25).

Jeg vil ha fokus på hvilken betydning, kjønn og innvandrerbakgrunn har for kvinnes deltakelse og opplevelse av arbeidslivet.

Når det er snakk om etniske minoriteter og et flerkulturelt samfunn, er det gjerne representanter for majoritetssamfunnet som beskriver minoritetene og deres situasjon. For eksempel hvis en annen person forklarte hvordan du følte eller opplevde noe, ville det ha blitt feil, fordi det er du selv som vet best hva du følte og opplevde! Det er en selvfølge at du bør forklare deg selv, når du kjenner deg selv best. Derfor kan det bli litt urettferdig når majoriteten forklarer minoritetens side, for å si det mildt.

“Majoritetskulturen er den rådende kulturen i et samfunn. En etnisk minoritet kan defineres som en gruppe som er i mindretall i forhold til flertallet. Minoriteter må i stor grad innordne seg majoriteten” (Eriksen 2003:79).

Det er to vinklinger som er sentrale innen disse strukturelle innfallsvinklene. Kjernen i vinklene er at enkeltindividers holdninger mot minoritetsgrupper påvirkes av tilstedeværelsen og størrelsen på minoritetsgruppen. Dette kan igjen påvirke minoritetsgruppens arbeidsmarkedsmulighet.

I gruppestørrelsesteorien bruker jeg to vinklinger til å analysere min empiri, mine funn: *Intergroup Relations* og *Economic Threat Hypothesis*. Denne teorien fokuserer på betydningen av størrelsen på minoritetsgruppen innen et gitt geografisk område.

I den første vinklingen Blaus (1977a, 1977b, 1994) “*Intergroup Relations*”, er utgangspunktet at hyppig interaksjon mellom minoritetsgruppen og majoritetsgruppen bidrar til å skape sosiale relasjoner mellom gruppene (Birkelund og Mastekaasa 2009:184). Denne relasjonsskapningen har en positiv effekt for minoritetsgruppens muligheter i arbeidslivet (Blaus 1977a, 1977b, 1994). For at relasjoner mellom minoritet og majoritet skal oppstå er det en forutsetning at det er muligheter for kontakt mellom gruppene. Det må være ett sted hvor de får kontakt, for eksempel i jobbsammenheng. Blau formulerte at det er “*no social relations can occur without some contact opportunities (...) the likelihood of social relations [also] increases with growing contact opportunities*” (1994:29). Teorien påstår at minoriteters

muligheter blir bedre dersom minoritetsgruppen er stor relativt til majoritetsgruppens størrelse.

Den andre vinklingen er *Blalocks (1967) "Economic Threat Hypothesis"* i motsetning til den første vinklingen antar denne vinklingen at voksende eller stor minoritetsgruppe innen et avgrenset område kan framstå som truende for majoritetsbefolkningen. Denne trusselen kan eksempelvis bestå i økt konkurranse om knappe goder som ledige stillinger på et arbeidsmarked (Blalock 1967:133-139). Det vil si at majoriteten, ifølge denne teorien, oppfatter at mulighetene deres på arbeidsmarkedet reduseres av størrelsen på minoritetsgruppen. Denne konkurransetrusselen vil i sin tur kunne gjøre at relasjonene mellom individer i minoritets- og majoritetsgruppen blir dårligere, noe som igjen kan øke utbredelsen av fordommer mellom gruppene (Birkelund og Mastekaasa 2009:184). Hvor det er stor konsentrasjon av minoriteter kan konsekvensen av dette bli at enkeltmedlemmer av minoritetsgruppen blir ekskludert på arbeidsmarked. Ifølge denne teorien blir minoritetens muligheter redusert.

## 4.4 Human kapital

Humankapitalteori er en teori om aktørenes valg. Menneskelig kapital, den totale mengden kvalifikasjoner, evner og kunnskap en arbeidstaker har. Utgangspunktet er antakelse om at målrettede individer investerer i humankapital for å bli mer produktive, og dermed få høyere utbytte på arbeidsmarkedet. Fra arbeidsgivers side vil fokuset være på å skaffe de mest produktive arbeiderne til helårstillinger, og da er ikke bare utdanning, men også kjennskap til språk og annet viktig (Birkelund og Mastekaasa 2009:153).

Det er ikke bare mengden humankapital som er viktig som nevnt ovenfor. Hvor relevant humankapital den enkelte har tilegnet seg vil i like stor grad påvirke hvor produktiv vedkommende antas å være i en stilling. Becker (1993) skriver at humankapital betegner ressurser som følger individet, som for eksempel utdanning, opplæringsprogrammer i regi av arbeidsplassen, og arbeidserfaring, hvor utdanning og opplæring gir høyest verdi (:17). Et viktig poeng i humankapitalteorien i forhold til temaet her er at personer med lik humankapital antas å ha like muligheter i arbeidsmarkedet, uavhengig av faktorer som kjønn, sosial bakgrunn og minoritetsbakgrunn (Birkelund og Mastekaasa 2009:183).

Ifølge humankapitalperspektivet har kandidatene eller aktørene (flerkulturelle kvinner), tilegnet seg visse ferdigheter og egenskaper gjennom universitetsutdanning. Teoretisk sett vil

utdanningen øke deres humankapitalressurs. Desto mer humankapital en person samler, desto høyere *omsetningsverdi* får denne personen på arbeidsmarkedet, antas det (Becker 1993:17, 31 og 245-246).

*Omsetningsverdien* til personer i arbeidsmarked betinges videre av denne personens *produktivitetskapasitet*. Produksjonskapasitet forteller hvor mye og hvor relevant humankapital en person har tilegnet seg i forhold til hvor produktive de vil være i en tenkt stilling på arbeidsmarkedet (Becker 1993: 112-114).

Personer med ferdigheter som antas å gi høy produktivitet vil også oppleve bedre muligheter på arbeidsmarkedet. Slike arbeidsmuligheter kan føre til for eksempel høyere lønninger, mer jobbsikkerhet og gode pensjonsordninger (Rosenbaum mfl. 1990:267).

## KAPITELL 5

### 5.0 Metodisk tilnærming

I dette kapitlet vil jeg belyse og beskrive metoden jeg har valgt, selve forskningsprosessen og hvordan jeg har bearbeidet mine forskningsdata. I følge Kvale og Brinkmann (2009) betyr metode «veien mot målet». I dette kapitlet vil jeg vise min fremgangsmåte i veien mot målet, dette med henblikk til å gi en redegjørelse av hensiktsmessige valg i forhold til studiens formål og problemstilling.

Jeg har valgt kvalitativ metode, hvor jeg har benyttet kvalitative intervjuer. Jeg har et hovedfokus på det klassiske naturalistiske paradigmet med tilhørende syn på intervjuet. Jeg valgte dette for å få et datamaterialet som er egnet til å belyse problemstillingen gjennom samtale. Først har jeg skrevet om det kvalitative intervjuet. Deretter forsvarer og begrunner jeg mitt valg av metode. Deretter beskrives utvalget av informanter, hvordan jeg gjennomførte intervjuene og transkriberingen. Tilslutt skriver jeg om analyseprosessen.

### 5.1 Det kvalitative intervjuet

Jeg vil aller først kort definere hva metode og kvalitativ metode er generelt sett og kritikken av det kvalitative forskningsintervjuet. Deretter skriver jeg om den kvalitative metoden jeg valgte, altså det kvalitative intervjuet.

Halvorsen definerer metode som en systematisk måte å undersøke virkeligheten på. For å undersøke denne virkeligheten samler man inn informasjon som kalles data eller fakta. *“De innsamlede data kalles empiri, som betyr å forsøke, prøve eller det som bygger på sanseerfaringer”* (Halvorsen 2004).

Begrepene vitenskap og metode heger sammen, å være vitenskapelig er å være metodisk (Dalland 2007:82). En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Metoden forteller oss noe om hvordan en bør gå frem for å skaffe eller etterspørre kunnskap. Begrunnelsen for hvilke metode jeg velger, altså er den metoden som vil gi meg god data for å belyse problemstillingen man har på en faglig interessant måte (Dalland 2007:83).

*“Kvalitativ metode har til hensikt å fange opp mening og opplevelse som ikke lar seg tallfeste eller måle. Den kvalitative tilnærming går i dybden og har som formål å få frem sammenheng og helhet. Den tar sikte på å formidle forståelse”* (Dalland 2010).

I følge Kvale blir den kvalitative intervjuet definert som *“et intervju som har som mål å innhente beskrivelser av den intervjuedes livsverden, med henblikk på fortolkning av de beskrevne fenomener”*. Et intervju er en samtale som har en viss struktur og hensikt. Intervjuet er ikke en samtale mellom likeverdige deltakere, fordi det er forskeren som definerer og kontrollerer situasjonen (Kvale 1999:21).

Kirk og Miller definerer kvalitativ forskning slik: *“Qualitative research (...) an empirical, socially located phenomenon, defined by its own history not simply a residual grab-bag comprising all things that are not quantitative”* (Silverman, 1993:31). Mens Denzin og Lincoln (1994b:2) definerer det slik: *“Qualitative research (...) multimethod in focus, involving an interpretive, naturalistic approach to its subject matter”*. De utdyper dette ved å si at *“forskere som nytter kvalitative metode, studerer ting i deres naturlige setting, der de prøver å forstå (“make sense of”) eller tolke fenomener ut fra den mening folk gir dem”* (Ibid.). Det er et mangfold tilnærming: blant annet intervju, observasjon, analyse av tekst eller dokumenter og bruk av visuelle medier.

Hvis vi ønsker et helhetlig preg ved at hovedfokus på intervjuet som metode preger både den vitenskapelige og den praktiske delen, blir det viktig å forstå intervjuet i en bredere kontekst, ikke bare som et redskap. Synet på intervjuet og de dataene som kommer fram gjennom intervjuet, er meget differensiert og avspeiler skoler innenfor kvalitativ forskning. *“Poenget er ikke å kategorisere kollegaer etter hvilken skole de tilhører, men at kunnskap om ulike skoler*

eller paradigmer innenfor kvalitativ forskning bidrar til å rette oppmerksomheten mot viktige spørsmål knyttet til intervjuet som metode” (Ryen 2012:11). Intervju eller observasjon kan derfor brukes på tvers av ulike paradigmer, men ikke på samme måte. Forskere som for eksempel bruker intervjuet til å samle inn data, bruker det derfor forskjellig siden de tilhører ulike paradigmer som har sine egne oppfatninger av virkeligheten, kunnskap og relasjoner mellom forsker og respondent (Ryen 2012:96).

Et *paradigme* kan sammenlignes med et nett av *epistemologiske, ontologiske og metodiske* forutsetninger. *Epistemologi* er en erkjennelsesteoretisk gren av filosofien og handler om erkjennelsens, og derfor også om kriterier for sannhet (Korsnes ofl. 1997:69). Derfor blir funnene sannsynligvis sanne, «skute lastet med svart» sammenlignet med naturalisme paradigmet (Ryen 2012:72, Figur 4.1). *Ontologi* er læren om virkelighetens grunnleggende og dypeste natur, altså et sett antakelser om verden (Ryen 2012:23). Sammenlignet med paradigmet naturalismen innen ontologi, vil subjektene fortolkninger representere sannheten/deres virkelighet (Ryen 2012:72, Figur 4.1). *Metodologi* er en konkretisering av epistemologi, slik at generelle teorier om hvordan man kan søke kunnskap, kan anvendes i forskning (Ryen 2012:23, Figur 4.1).

## 5.2 Kritikk av det kvalitative forskningsintervjuet

Tidlig i det 20-århundre var det kvalitative intervjuet ennå ikke skilt ut fra feltarbeid. Det var først mot midten av århundre at man begynte å regne intervjuet som en egen aktivitet. I følge Gubrium og Holstein har språket knyttet til intervjuet endret seg. De tradisjonelle begrepene «intervjuer» og «respondent» signaliserer et samarbeidsprosjekt mellom deltakerne, som i de konstruktivistiske retningene, der deltakerne sammen skaper eller «gjør» den sosiale virkeligheten forløpende under selve intervjuet. Følgelig skjer det også en begrepsmessig endring ved overgang til bruken av begrepet «deltakere», som signaliserer en epistemologisk endring. Rollene er endret og er ikke lenger så enkelt å vite hvem som er hvem i intervjuet når begge er aktive. Respondenten er nå blitt subjekt, og noen kritikere hevder at forskeren snart har overtatt respondentrollen. Mens forskeren før søkte informasjon, det vil si spurte og mottok, tilpasser man seg nå ulike oppfatninger av hva dette foretakendet handler om. Intervju framstår ikke bare som en metode eller teknikk, men også som et tema for forskning (2002). Disse endringene har epistemologiske årsaker. Derfor varierer synet på intervjuet og dem som

deltar i det, med kvalitativt paradigme eller metodespråk. Disse endringene akkompagneres av nye retninger i kvalitativ intervjuing; for eksempel vekten på respondentenes stemmer og følelser (Marcus og Fischer 1986, Trumen ofl. 2000), relasjoner mellom intervjuer og respondent (Crapanzano 1980), betydningen av forskerens kjønn (Gluck og Patai 1991) og rase (Standfield 1985). (Ryen 2012:127-128)

Virkeligheten er mer kompleks enn man ofte ønsker seg, det gjør verden vanskeligere å håndtere. Kritik er ofte konstruktiv fordi den innleder til en debatt som peker framover. Kvale (1996) har satt opp en del momenter som kritikerne bruker mot det kvalitative intervjuet. Hans intensjon er blant annet å spare nye forskere for å måtte bruke ressurser på ytre forsvar for sine prosjekter. Ved å være forberedt kan ressursene i stedet brukes til å forberede kvaliteten på den kunnskapen som intervjuene produserer (Kvale 1996:284). Å lytte til kritikerne er alltid nyttig (selv om man ikke alltid liker budskapet deres). For det første peker de ofte på forhold forskeren selv kan ha et noe bevisst forhold til, og bidrar dermed til å skjerpe oppmerksomheten. Det bidrar ofte også til å øke forskerens faglige innsikt, enten direkte gjennom argumenter eller indirekte ved at man må konsultere ytterlige litteratur for å forholde seg til det de framfører (Ryen 2012:131).

Hovedspørsmålet er ikke om man skal lede eller ikke, men hvor spørsmålene leder, for eksempel i retning av ny kunnskap.

Intervjuet er ikke *en vitenskapelig metode, den er for personavhengig*, den peker på at ulike forskere sitter tilbake med ulike intervju. Relevante data kommer derfor fram gjennom den unike interaksjonen som oppstår mellom intervjuer og respondent. Dette setter følgelig store krav til forskerens faglige dyktighet, empati og kunnskap (Kvale 1996:288).

## 5.3 Begrunnelse for valg av metode

Det er viktig at forskeren stiller seg kritisk i utvelgelsen av metoder og gjør nøye reflekterte valg (Kvale & Brinkmann, 2009). Valget av forskningsstrategi henger sammen med hva jeg som forsker ønsker å utforske og danne kunnskap om, ved min forskningsprosjekt. Det jeg valgte som nevnt er flerkulturelle kvinner i arbeidslivet, hvilke utfordringer disse kvinnene kan møte i arbeidslivet og hvilken betydning introduksjonsprogrammet har hatt for de flerkulturelle kvinnene jeg intervjuet i målet om å oppnå arbeid?

Jeg begrunner valget av kvalitative intervju med referanse til Miller og Glassners som påpeker at intervjuet får fram en fortelling/historie (*kulturelle- og kollektive historier*). Når

fortellingene er fortalt så ser Miller og Glassner på disse som varianter av kjente kulturelle historier, og forklarer hvordan forskningsobjektene bruker dem for å «gjøre det mulig å forklare og forstå handlingene for dem som ellers ikke ville forstå». Ifølge forskerne Miller og Glassner “*har intervjuenes kapasitet som interaksjonelle kontekster der sosiale verdener bedre blir forstått. En måte å oppnå dette på er gjennom de intervjuedes revideringer av kulturelle historier. (...)*” (Miller og Glassner 1997 i Ryen 2012:63-64).

Det er viktig å gå direkte til kilden, altså til den personen som faktisk opplevde situasjonen. Derfor intervjuet jeg 7 flerkulturelle kvinner som har fullført introduksjonsprogrammet for minst 3-5 år siden. Da det har gått en viss periode fra de var nye i Norge og fullførte programmet, er jeg nysgjerrig på om de har oppnådd målet om arbeid. Er de på vei mot arbeid, mot høyere utdanning og/eller har de bedret språket? Jeg velger å stole på det disse 7 flerkulturelle kvinner sier i intervjuet, siden det er deres erfaringer og sannhet ifølge deres oppfattelse av situasjonen.

Ryen beskriver også hvordan intervjuerens objektivitet har noe å gjøre med kvaliteten på resultatene man får gjennom kvalitative intervju. Å møte den enkelte respondent og ikke sammenligne er det sentrale (Ryen 2002:14). I det kvalitative intervjuet er forskeren selv det viktigste redskapet, selv om det kan være noen fordeler og ulemper ved det. Hvis forskeren har personlig kjennskap til intervjuobjektene er det en fare for at hun kan overse elementer som kan ha betydning for utfallet av forskningen.

Forskeren må tilstrebe å opptre så objektivt som mulig for å ha minst mulig påvirkning på respondenten og dens framstilling av virkeligheten. Forskeren må forsøke å “legge vekk” egne verdier, slik at respondentens virkelighetsopplevelse blir gjengitt på en mest mulig riktig måte (Ryen 2012:124). Det var en utfordring for meg, siden jeg selv er en flerkulturell kvinne i Norge. Selvsagt har jeg mine egne meninger om temaet, og derfor var det viktig for meg å lese det Ryen (2012) har skrevet om å være objektiv, slik at jeg var godt forberedt til intervjuet.

I denne studien er et viktig formål å belyse problemstillingen ved å fange opp subjektive fortolkninger fra kvinnene jeg intervjuet. En kvalitativ tilnærming, vil være en tilfredsstillende metode for å innhente intervjupersonenes meninger, erfaringer, tanker og holdninger (Alvestad 2014:40).

## 5.4 Utvalget og rekruttering av informanter

Oppgaven bygger på kvalitative data innsamlet fra en mindre kommune i Norge.

Flerkulturelle kvinner som har fullført introduksjonsprogrammet for minst 3-5 år siden, er intervjuet. Når jeg nevner disse kvinnene i oppgaven bruker jeg fiktive navn og disse fiktive navnene er gitt alfabetisk i rekkefølge slik at det blir mer ryddig.

Det er en mindre kommune sitt lokale NAV-kontor som var villig til å samarbeide med meg om å rekruttere flerkulturelle kvinner som har fullført introduksjonsprogrammet. Jeg velger å ikke oppgi kommunens navn på grunn av å bevare de flerkulturelle kvinnenes anonymitet og omtaler derfor kommunen som mindre kommune. Det er et liten kommune i Vest -Agder.

Utvalget av mine intervju personer er tilfeldig valgt. I samarbeid med programrådgiver (intro-teamet) i NAV har vi brukt NIR, IMDI Nasjonalt introduksjonsregister til å rekruttere mitt utvalg.

Utvalget består av er syv kvinner med ikke vestlig-bakgrunn som har fullført introduksjonsprogrammet for minst 3-5 år siden.

Opprinnelig ville jeg intervju 5-10 flerkulturelle kvinner som hadde fullført introduksjonsprogrammet for minst 5 år siden, men når jeg og programrådgiver i NAV begynte å finne utvalget i NIR (IMDI Nasjonalt introduksjonsregister) måtte jeg begrense tidsperioden til minst 3-5 år. Dette skjedde fordi det var vanskelig å oppsøke kvinnene etter 5 år! Noen hadde endret adresse og telefon, mens andre ikke var lenger registrert i NIR.

Jeg utførte et intervju med en programrådgiver for NAVs introduksjonsprogram i den valgte mindre kommunen for å få bakgrunnsopplysninger om introduksjonsprogrammet i den kommunen hvor mine informanter er rekruttert fra.

Jeg utførte også et prøveintervju med prosjektleder i “Jobbsjansen” i den kommunen hvor mine informanter er rekruttert fra. Jeg har intervjuet prosjektlederen av to grunner, den ene grunnen er at prosjektlederen har mye erfaring med flerkulturelle kvinner i spørsmål om arbeid og utdanning, den andre grunnen er at mange som fullfører introduksjonsprogrammet går over til programmet “Jobbsjansen”. Denne prosjektlederen har første hånd erfaring med disse menneskene.

Disse to intervjuene med programrådgiver for NAVs introduksjonsprogram og prosjektleder i “Jobbsjansen” ble gjort som forberedelse til tematikken og intervjuene med de syv kvinnene.



Jeg ville utføre en prøverunde med intervjuguiden og se om jeg må korrigere noen feil og for å finne noe bakgrunnsinformasjon om introduksjonsprogrammet. Denne status som datamaterialet i analysen og drøftingen, de syv kvinnene brukes som empiri i analyse og drøfting. Det er datamaterialet fra intervjuene med de syv kvinnene som utgjør empirien.

## 5.5 Hvordan jeg gjennomførte intervjuene

Intervjuene ble gjennomført i en tidsperiode på en måned, vår 2015. Alle intervjuene utenom to ble foretatt i et grupperom i kommunens voksenopplæring og vi avtalte møtet på telefon etter informantenes ønsker. Det ene intervjuet ble etter avtale utført på kvinnens skole, vi spurte ansvarlige på skolen om grupperom. Det andre intervjuet ble etter avtale utført på kommunens bibliotek, siden kommunens voksenopplæring og kommunens NAV kontor var stengt. Denne kvinnen jobber 100 prosent og møtte meg etter jobb. Jeg fikk til rådighet et «samtalekontor» som befant seg på voksenopplæringens skole. Det var et bra sted å treffes, både for meg og for informantene, de var kjent med lokalene og jeg var lite kjent i kommunen. Alle intervjuene foregikk på dagtid. Jeg opplevde bruken av grupperom som et funksjonelt sted å foreta intervjuer, fordi det var et stille sted og alle kvinnene hadde gått på voksenopplæring i den skolen. Det var en viktig forutsetning for meg at intervjusituasjonen skulle være en mest mulig trygg og positiv opplevelse for alle informantene. Jeg var dermed avhengig av å legge forholdene til rette for å skape en god atmosfære og en komfortabel åpen samtale. I informasjonsskrivet og i telefonsamtalen før intervjuet ble det opplyst om at både sted og tid kunne bestemmes av intervjupersonene. Jeg opplevde at alle kvinnene var positive til å delta i forskningsprosjektet og møtte som avtalt til intervjuer. Jeg opplevde også at det var trygghet i samtalen.

Deretter viste jeg dem intervjuguiden (se vedlegg nr.2) og fortalte dem at, hvis det var noen spørsmål de ikke hadde lyst til å svare på så gikk det greit, da hopper vi over til det neste. Hvis det er et spørsmål de ikke forsto skulle jeg prøve og forklare spørsmålet litt tydeligere, det var bare å si ifra. Som nevnt intervjuet jeg flerkulturelle kvinner, noen har bodd lengere i Norge enn andre og noen kan mer norsk enn andre. Det var ikke behov for tolk, men for noen av informantene måtte jeg forklare eller forenkle ord og begreper mer enn for andre. Noen ganger pratet informantene så mye at de svarte på noen av spørsmålene før jeg hadde spurt dem.

Det var viktig for meg å bevare en nøytral holdning slik at jeg lot informantene snakke fritt. Jeg bestrebet meg på å ha et ikke dømmende blikk, og var bevisst på at sannheten lå hos informanten. Under intervjuet stilte jeg noen oppfølgingsspørsmål, for å få belyst hva informantene egentlig mente.

## 5.6 Anonymisering

Taushetsplikten og anonymiteten ble godt beskrevet både muntlig og skriftlig. Dette åpnet for en god dialog, hvor kvinnene delte mye og gav gode beskrivelser av sine erfaringer. Noen var mer pratsomme enn andre, men alle var aktive og de ble spesielt aktivisert i introduksjonen.

Før jeg startet selve intervjuet gikk jeg gjennom informasjonsskrivet og opplyste ytterligere om at deltakelsen var frivillig, at alle opplysninger ville sikres anonymitet og at de fremdeles kunne trekke seg fra intervjuet om de ønsket det. Jeg gav dem en ekstra kopi av informasjonsskrivet, med mitt og veilederens navn og telefonnummer slik at hvis de i etterkant ville trekke seg så kunne de det. Deretter ble informantene spurt om de samtykket til bruk av båndopptaker under intervjuene. Alle var villige til å la samtalen tas opp på bånd. Jeg forklarte dem klart og tydelig at dette informasjonsskrivet med samtykkeerklæring og lydbånd skulle slettes og makuleres når jeg blir ferdig med å skrive masteroppgaven.

Jeg har sikret informantenes anonymitet ved å gi dem fiktive navn, i lydbåndet og i mine notater. Slik ble aldri informantens opprinnelige navn knyttet til det fiktive navnet som jeg tildelte hver enkelt. Annen identifiserbar informasjon som ble oppgitt under intervjusituasjonen ble endret umiddelbart med tilsvarende betydning. Thagaard hevder at informasjon om informantenes barn, som alder eller antall ikke bør opplyses, med mindre det ikke er vesentlig for tekstens budskap (2013:227). Det eneste jeg spurte om var om de var gift og hadde barn, hvis de sa ja til at de hadde barn, spurte jeg om hvor mange barn

Når det angår anonymisering av hvor i Norge de bor har jeg som nevnt valgt å ikke benevne eksakt hvilken kommune NAV-kontoret, som tilbyr introduksjonsprogrammet befinner seg. Dette er viktig når vi bor i ett liten land som Norge, hvor vi lett kan finne ut hvem enkelte er.

## 5.7 Transkribering – fra samtale til tekst

Transkripsjon innebærer en transformasjon og en bearbeidelse fra muntlig intervjusamtale til en skriftlig tekst (Kvale & Brinkmann, 2009:186). I denne studien har jeg selv utført

transkripsjonene, hvor alle de syv intervjuene er overført fra lydopptak til skriftlig tekst. Noen av transkripsjonene ble gjennomført samme dag som intervjuene ble foretatt, eller i de påfølgende dagene etter. Jeg har valgt å skrive det informantene har sagt på lydopptakene ord for ord av det de sa under samtalen. Jeg valgte flerkulturelle kvinner som ikke har en så grammatisk riktig bokmål språk og for å gi dem stemme og makt til det de sier. Jeg prøvde å skrive teksten så nært som mulig opp til den muntlige samtalen i intervjusituasjonen. For å gjøre det mer presist lik den muntlige samtalen, har jeg supplert transkripsjonene med notater som ble ført under selve intervjusituasjonen, og notater jeg hadde ført ned direkte etter hvert intervju. Jeg lyttet til lydopptakene av hvert intervju flere ganger, setning for setning slik at det ble presist. Det gav meg mulighet til å korrigere eventuelle mangler og feil. Hver intervju samtale hadde en tidsperiode rundt en time, og selve transkripsjonen av ett intervju tok fire til seks timer. Selve transkripsjonen var en tidskrevende prosess, samtidig gav det meg mye innsikt i materialet for videre drøfting.

## 5.8 Analyseprosessen

Hvordan har jeg gått fram i arbeidet med å organisere og skape mening i datamaterialet? Det er noe jeg skal prøve å svare på under dette avsnittet om analyseprosessen.

Det finnes ulike tilnærminger og teknikker til å analysere datamaterialet, uansett involverer dette en prosess for å kunne skape en struktur, orden og mening i det innsamlede datamaterialet (Ryen, 2012).

Jeg har lest hvert intervju på langs for å finne temaer som belyser min problemstilling og jeg har lest intervjuene på tvers for å identifiserte temaer som går igjen. Disse temaene har jeg valgt ut til drøfting i lys av teoriene (Jfr. kapittel 6). Valget av temaer er et resultat av vekslingen mellom lesing av teori/ tidligere forskning på feltet og datamaterialet.

Etter at jeg hadde utført syv intervjuer og transkriberte dem var det første steget å få et helhetsinntrykk av datamaterialet. Jeg leste hele intervjuteksten samtidig som jeg markerte og noterte temaer som på en eller annen måte var knyttet til faktorer som belyser problemstillingen. Jeg fikk en første forståelse av datamaterialet. “Denne forståelsen vil naturligvis ha innflytelse på den endelige fortolkningen, men fortolkningen kan endre seg etter hvert som man arbeider mer med dataene” (Johannessen mfl. 2010:173). Det blir viktig å finne analytiske enheter i materialet. Ryen presiserer at en enhet skal gi mening uten at den trenger støtte av supplerende informasjon. Vi foretar beslutninger om hva vi anser som

meningsbærende enheter (Ryen 2002:147). Jeg har i denne studien prøvd å ikke legge til egen forståelse, men å gjengi kvinnenens egen erfaring og beskrivelser så nøyaktig som mulig.

Den andre steget i analysen var en ny gjennomlesing av intervjuene, for å finne meningsbærende elementer i materialet (Johannessen mfl. 2010:174). “Jeg markerte tekstelementene i margen med ulike kodeord og farger som viste til hva slags informasjon tekstelementet inneholdt. Denne prosessen kalles for koding. Koding brukes til å avdekke og organisere de meningsfulle utsnittene og bidrar til å redusere og ordne datamaterialet, slik at det blir lettere å analysere” (Borgersen 2011:53). Jeg markerte hver teori med ulike farger og markerte intervjuteksten (transkripsjonen) med samme farger som teorien, hvis teksten var knyttet til teorien. For eksempel en kvinne sa noe om nettverk så markerte jeg den delen til rødt fordi den passet og svarte på teorien sosial kapital, som jeg hadde markert rødt i starten. Jeg gjorde dette for å skape litt mer system og oversikt. “Det er viktig å systematisere og komprimere de data som hadde fremkommet gjennom intervjuene for å skape en oversikt og gjøre de mer tilgjengelige for tolkning” (Alvestad 2014:52).

Jeg prøvde her å finne utsagn som var både for og imot teorien og problemsstillingen, hvor jeg prøvde å se på ulike perspektiver slik at det ikke blir ensartig perspektiv. Utsagn som belyste likheter og ulikheter. Noen utsagn hadde et innhold som passet i flere teorier, mens andre passet bare i en. Jeg brukte utsagnene hvor jeg syntes de passet best til å belyse min problemstilling.

I det tredje og siste steget i analyseprosessen delte jeg datamaterialet inn i hovedtemaer og undertemaer som kunne knyttes direkte til oppgavens problemstilling og forskningsspørsmål.

Jeg gjorde dette ved å gå igjennom teksten enda en gang til. “Hvor jeg lagde hovedtemaer og undertemaer i enda et nytt dokument som reflekterte meningsbærende innhold til problemstillingen” (Alvestad 2014:58). Utsagnene ble sortert og plassert under disse temaene. Jeg uthevet de utsagnene som jeg ville bruke som sitater i analysen og drøftingsdelen. Jeg har også tatt bort enkelte utsagn som jeg først fant interessante, men som ved en nærmere gjennomgang ikke har vært så relevant i forhold til studiens formål og ikke svarte på problemstillingen på en så god måte som jeg trodde fra starten.

## 5.9 Litteraturstudie

Her skriver jeg hvordan jeg har gått fram for å finne litteraturen og tidligere forskning som jeg har benyttet i oppgaven.

Litteratur som belyser min problemstilling har jeg funnet ved å lese litteraturlistene i pensumbøker, tidligere masteroppgaver og selvvalgt pensum med lignende tilnærming som mitt tema. Selvvalgt pensum (se i kilder) har jeg funnet ved søk i universitets bibliotek bibsys.no. Jeg har brukt hjemmesiden til kildekompasset.no for henvisning av kilder i teksten og i litteraturlista på UIA sin hjemmeside. Litteraturen er fra anerkjente forskere og kildene viser derfor pålitelighet.

Videre har jeg også tatt med noen tidligere forskning om ikke- vestlige kvinners yrkesdeltakelse, disse har jeg skrevet i kapittel 3 under 3.3. Tidligere forskning om ikke-vestlige kvinners yrkesdeltakelse viser jeg mot min analyse og drøfting med teoriene under kapittel 6.

Jeg har forsøkt å bruke rapporter og forskningsresultater som er etterprøvd og kvalitetssikret (fagfellevurdering). Dette sikres best ved å benytte forskningsresultater som er publisert i vitenskapelige tidsskrift eller i samarbeid med anerkjente forskningsinstitutt. Jeg har sett på Artikkel i tidsskrift for Samfunnsforskning Søkelys på arbeidslivet 4/2012 (Hardoy og Zhang 2012:343-363) og en til Artikkel i Tidsskrift for Norsk Psykologforening, Vol 45, nummer 3/ 2008 (Svein Magnussen 2008:329-335).

Vi må altså unngå Plagiat, hvor man fremstiller andres arbeid og ideer som dine egne (Uia.no). Plagiat faller inn under regler for oppgaveskriving, det er ganske lett at plagiering kan skje når alle hjelpemidler er tillat. Derfor har jeg unngått å kopiere tekst uten å bruke anførselstegn eller omskriving av andres tekst uten å henvise til kilde (bi.no).

## Kapittel 6

### 6.0 ANALYSE OG DRØFING

I dette kapittelet vil jeg presentere datamaterialet som har blitt innsamlet gjennom kvalitative intervjuer. Jeg intervjuet syv kvinner som har fullført introduksjonsprogrammet for minst 3-5 år siden. Det er datamaterialet som danner empirien i denne studien, samt utvalgt teori og

forskning utgjør grunnlaget for oppgavens analyse og drøfting. Dette vil bli gjort i tilknytning til studiens problemstilling og forskningsspørsmål:

***Hvilke utfordringer møter kvinner med flerkulturell bakgrunn i arbeidslivet?***

Denne problemstillingen er utforsket gjennom forskningsspørsmålene:

- 1) Hvilket betydning har introduksjonsprogrammet hatt for flerkulturelle kvinner med henblikk på deltakelse av arbeidslivet?
- 2) På hvilken måte har nettverk hatt betydning for flerkulturelle kvinners deltakelse i arbeid?
- 3) Har flerkulturelle kvinner møtt diskriminering i arbeidslivet
- 4) Hvilke holdninger har flerkulturelle kvinner til arbeidslivet.
- 5) Hvilke utfordringer representerer det å tilhøre en minoritetsgruppe i møte med majoritetsgruppens kulturelle koder, særlig i arbeidslivet?
- 6) Hvilken betydning kan flerkulturelle kvinners human kapital ha på arbeidslivet?

Jeg vil presentere funnene som er de mest tydelige gjennom analyseprosessen.

Jeg har inndelt dette kapittelet i tre under avsnitt med fire hovedtemaer. Disse temaene avspeiler tendensene som har fremkommet i datamaterialet og de peker tilbake på forskningsspørsmålene. Under hvert tema brukes sitater som viser noe av bredden av det informantene beskrev i intervjuene. Fremstillingen av sitatene er oppført med kursiv skrift og med kvinnenens fiktive navn på slutten av utsagnet i parentes.

For å gi leseren et mer helhetlig bilde av informantene som har deltatt i denne studien vil jeg starte kapittelet med en presentasjon av informantene.

Forskningsspørsmålene drøftes i lys av teori som ble presentert i kapittel 4. Jeg vil også supplere underveis med relevant forskning som ble presentert i kapittel 3.3 for å diskutere empirien i denne studien.

## 6.1 Presentasjon av de syv kvinnene

Navn (Fiktiv)	Alder	Kommer fra?	Flyttet til Norge (År)	Fullført Introduksjons-programmet (År)	Gift?	Barn ?	Utdannelse fra hjem-landet?	Arbeid? (Nå-værende situasjon)
Aina	28 år	Tsjetsjenia	2007	2011	Ja	Ja	Økonomi	Under utdanning
Bisma	25 år	Tsjetsjenia	2007	2011	Ja	Nei	Økonomi	Under utdanning
Celina	38 år	Tsjetsjenia	2002	2007	Skilt	Ja	Business skole	Miljø-arbeider (53 %)
Dina	35 år	Kambodsja	2007	2010	Ja	Ja	5 år i barneskole.	Catering (100%)
Elina	36 år	Eritrea	2010	2012	Ja	Ja	Fullført vgs.	Under utdanning og jobber deltid i en eldrehjem.
Fara	22 år	Kina (Uigurisk)	2009	2012	Nei	Nei	Fullført vgs.	Under utdanning, (1 år i vgs.) og jobber deltid i en matbutikk.
Galai	50 år	Kina (Uigurisk)	2009	2012	Ja	Ja	Fullført 10. klasse og 3 år i teknisk skole.	Under utdanning og jobber som ringe-vikar i barnehage, ønsker mer jobb.

Alle kvinnene jeg intervjuet har fullført introduksjonsprogrammet for minst 3-5 år siden og jeg intervjuet kvinnene for å finne ut på hvilken måte introduksjonsprogrammet har hatt en effekt på kvinnens yrkessituasjon. Denne tabellen er også en analyse av datamaterialet, og vi kan se her om disse kvinnene har klart å oppnå målet om arbeid eller utdanning etter fullført introduksjonsprogram. Tabellen forteller oss at alle av de utvalgte kvinnene enten har fått jobb eller er under utdanning, og noen gjør begge deler. Dette viser en positiv effekt.

## 6.2 Betydning av nettverk

I dette avsnittet vil jeg adressere forskningsspørsmålet: “På hvilken måte har nettverk hatt betydning for flerkulturelle kvinners deltakelse i arbeid?”

Her vil jeg presentere empiri som handler om på hvilke måter nettverk har betydning for flerkulturelle kvinners deltakelse i arbeid, og hvilken betydning introduksjonsprogrammet har hatt for å bygge nettverk som fører til deltakelse i arbeidslivet. Dette drøftes i lys av teorien om sosiale nettverk, (Jfr. 4.1.) Gjennomlesningen av hele datamaterialet viser at hovedtendensen er at kvinnes kompetanse ikke blir brukt, at de faller inn i lav status jobber og ikke så gode jobber som de kunne ha utført pga. deres kompetanse. Det synes som de har lite tilgang til effektive nettverk.

### 6.2.1 Betydningen av å kjenne de rette menneskene

Sosial nettverk ser på de ressursene arbeidssøkerne (flerkulturelle kvinner) har gjennom sosiale relasjoner til andre mennesker, dette blir knyttet opp mot nettverk som nevnt under teoridel (Jfr. 4.1.). Sosiale relasjoner i et nabolag, på en arbeidsplass eller i det norske samfunnet er noe som individet er en del av og som kan utgjøre viktige kvaliteter. Gjennom deltakelse i sosiale nettverk er det for aktører tilgjengelig ressurser (Bø og Schiefloe 2007:162). Informasjon er sentralt, altså da å få informasjon om ledig arbeid og ledig arbeidskraft igjennom nettverk. Utgangspunktet for Granovetters nettverksteori er derfor å spesifisere hvordan individer får informasjon om mulighetene de selv har i arbeidsmarkedet (1995:3).

Det er normalt i Norge at alle ledige jobber utlyses offentlig, men det som ofte skjer er at arbeidsgivere og arbeidssøkere finner hverandre gjennom sosiale nettverk. Nettverk virker som informasjonsformidler. Desto mer relevant nettverk vi har til arbeid, desto lettere er det i forhold til jobbsøkerprosessen (Birkelund og Mastekaasa 2009:183).

At flerkulturelle mennesker i mindre grad enn nordmenn blir ansatt i gode jobber, kan forklares med et mer begrenset relevant og effektivt nettverk. Med effektivitet menes det da i hvilken grad nettverket omfatter personer som har relevant informasjon om gode jobber. Innenfor dette nettverket finner vi de menneskene vi forholder oss til i det daglige, som for eksempel naboer, kollegaer, personale og lærere. En har ofte kontakt, og det effektive nettverket inneholder også en del ressurser for individet. Dette nettverket er preget av hjelp og



bytte av tjenester (Gundersen og Moynahan 2006 i Kristiansen 2009:24). Det som ofte skjer er at når flerkulturelle kommer til Norge holder de seg sammen til sine etniske nettverk, hvor det kan være at de for eksempel har venner eller noen familiemedlemmer i Norge fra før og de går til dem, altså deres nettverk for å få arbeid (Birkelund og Mastekaasa 2009:34).

For å nevne et eksempel; en pakistansk eller indisk man kommer til Norge og via sitt nettverk altså hvem han kjenner, får han jobb som drosjesjåfør. Fordi mange flerkulturelle arbeidere holder seg sammen med sine etniske nettverk, fører det til utvikling av interne informasjonskanaler som kan gi tilgang til begrensede deler av arbeidsmarkedet. Det er en av grunnene til hvorfor flertallet av pakistanere og indere arbeider i drosjeselskapet.

Det er jo åpenbart at de som nylig har innvandret, vil ha små og lite effektive nettverk i det landet de flytter til. Det er vanskelig for flerkulturelle kvinner å få til slike effektive nettverk. Elina beskriver hvilke utfordringer hun har møtt med å etablere effektive nettverk.

*Språk og kultur og integrering er veldig vanskelig når du kommer til ett nytt land. Jeg har nå mange venner og jeg kan spørre dem om ting, men i starten det var vanskelig å bli kjent med folk. Nordmenn er ikke så åpne og imøtekommende, jeg måtte hilse først også hilste de tilbake og var hyggelige. Jeg lærte at jeg må bli flinkere til å spørre hvis jeg vil ha noe eller lur på noe. Hvis jeg ikke gjør det da vil de aldri komme bort og hjelpe meg, i mitt land er det ikke slik hvis vi ser noen nye folk eller vi tror de trenger hjelp. Vi er veldig nysgjerrige og vi hjelper dem før de har spurt, vi er veldig snille og inviterer dem på besøk eller å sitte med å oss. Nå vet jeg at jeg må spørre hvis jeg vil sitte med dem. Men det ikke så lett å finne folk som er veldig åpne i starten av. (Elina)*

Dette utsagnet viser at for Elina var det vanskelig å få kontakt med etnisk norske, og dermed vanskelig å etablere et nettverk som kunne fungere som ett effektivt nettverk med henblikk på å komme i arbeid (Gundersen og Moynahan 2006 i Kristiansen 2009:24). Det er slik flere erfarer dette.

For mange flerkulturelle kvinner er det effektive nettverket enda mer begrenset enn for flerkulturelle menn. Flerkulturelle menn og kvinner har nettverksforskjeller i form av effektive nettverk. Som regel vil mannen gå ut og prøve å forstå systemet og arbeidsmarkedet, mens kvinnene er hjemme og tar seg av barna, huset og slektninger hvis de har (Fischer og Oliker 1983). Kvinner har kontakt med forskjellige type nettverk i ulike livssykluser, spesielt gjelder dette kontakten med slekt og venner. “Kvinner har både et større nettverk enn menn

og mer kontakt med slektninger'' (Munch m.fl 1997, Moore 1990). For kvinner som er gift og har barn, innskrenkes ofte nettverket, noe som ikke er tilfellet for menn. Kvinnene får både få effektive nettverk og et nettverk i større grad bestående av slektninger. Innskrenkingen er størst når barnet er rundt 3 år. Dette skyldes i stor grad at kvinnene anses som primært hovedansvarlig for barneoppdragelse (Munch m.fl 1997, se Hochschild 1997). Siden nettverket for mange flerkulturelle kvinner består av slektninger, som svært ofte er andre flerkulturelle mennesker vil effekten av dette kunne være mindre tilgang til relevant jobbinformasjon og til heterogene nettverk (Ooka og Wellman 2001 i Amundsen 2006:36-37). I følge Kavli mfl. (2007) har kvinnelige deltakere lavere sannsynlighet for å være i jobb eller utdanning etter endt introduksjonsprogram enn mannlige deltakere. Det å ha barn under syv år reduserer også sannsynligheten for å være i arbeid/utdanning enn å ha barn over syv år, for menn og kvinner sett under ett. Familiefase og omsorg for barn påvirker spesielt flerkulturelle kvinners deltakelse og utbytte av programmet (Borgersen 2011:14). Sosiale relasjoner vil kunne være en ressurs for flerkulturelle kvinner i Norge. Sosiale relasjoner utgjøre kvinnenets nettverk. Både størrelsen på nettverket og typen nettverket, kan påvirke tilgangen på relevant jobbinformasjon (Bø og Schiefloe 2007:162).

*Jeg har flere venner i dag enn før, språket har også blitt bedre. Jeg besøker vennene mine ofte. Jeg har ikke norske venner, bare venner fra mitt land. Det er vanskelig å bli kjent med norske folk, jeg føler at de ser ned på meg og jeg blir veldig flau og sjenert til å snakke med dem med mitt dårlig språk. (Galai)*

Når Galai bare har venner fra sitt land med lik kvalitet som henne, kan det føre til at hennes nettverk ikke vil hjelpe henne til å finne jobb. Kvaliteten av denne kontakten er lav, på grunn av at hennes venner ikke har så god informasjon om arbeidsmarkedet, de har lik informasjon. Hvis hun hadde hatt flere etnisk norske venner med god informasjon, kunne hun kanskje ha benyttet det nettverket for å få tilgang til arbeidsmarkedet (Bø og Schiefloe 2007:162). For eksempel hvis hun kjente ei etnisk norsk dame som jobber i en barnehage, kunne hun hjelpe denne kvinnen til å møte sjefen eller hjelpe med å sende en søknad på riktig måte. Kanskje denne dama var sjefen og som kunne ansette Galai eller kaller henne inn til intervju. Dersom Galai hadde hatt i stor grad relevante sosiale nettverk kunne det ha kompensert for den lave grad av human kapital i form av kompetanse. Følgelig vil lavt utdannede ikke-vestlig innvandrerkvinner kunne benytte nettverket for tilgang til arbeidsmarkedet.

For kvinner fra enkelte land kan veien til arbeid være spesielt lang fordi de i mindre grad enn sine ektemenn lærer seg språket norsk eller utvikler sine ressurser, fordi de i større grad tar seg av barna og de har mindre nettverk enn sine menn. I noen kulturer er det også ofte slik at mannen kontrollerer hvor de kan gå og danne sitt nettverk, som oftest er det ikke ett nettverk med god kvalitet, slik vi beskrev det ovenfor.

*Hvis jeg var gift hadde alle ting vært annerledes for meg i dag. Det var hindringer i alt, når skal du gå ut, hvem skal du gå ut med, når skal du sove og når skal du spise. Denne kulturen å bringe den i Norge er skikkelig krasj. (Celina)*

Dette utsagnet viser at for Celina var det begrensinger gitt av hennes eks mann og dette påvirket hennes språk og arbeidsdeltakelse, på grunn av det nettverket han tillot henne. Det kan hende at slike menn bare tillater nettverk som inneholder ikke god kvalitet som for eksempel deres slektninger med samme flerkulturelt bakgrunn.

I flere grupper er dessuten normen at kvinnen om mulig bør ha sitt arbeid i hjemmet. Farstad hevder at mange kvinner kommer fra land der den vanlige normen er at kvinnene har ansvar for hus og barn, mens mennene har ansvar for å forsørge familien. “Ut fra sine kulturelle normer finner de det vanskelig å gå ut i lønnsarbeid. De muligheter for arbeid som de eventuelt kan ha mulighet for å få, ikke minst på grunn av manglende språkferdigheter, vil også ofte være lite attraktive, for eksempel vaskejobber” (Farstad 2004:16).

Dette vil føre til mindre effektivt nettverk som kunne ha bidratt til gode jobber.

Deltakere i introduksjonsprogrammet har ofte ikke slike effektive nettverk, som bidrar til relevant informasjon om gode jobber (Gundersen og Moynahan 2006 i Kristiansen 2009:24). Den første tida de bor i Norge. Mange flerkulturelle mennesker har vanskeligheter med å komme inn i arbeidslivet. Det er ofte på grunn av lite nettverkskontakt mellom flerkulturelle og etnisk norske, noen ganger er grunnen fremmedfrykt og lite flerkulturell kompetanse. “En av grunnene til mangel på sosiale kontakter blant etniske minoriteter er at de ikke har fått tilgang på profesjonelle kontakter gjennom sin oppvekst” (Halpern 2005:47). Den aktuelle NAV kommunens introduksjonsprogram gir deltakere mulighet til å knytte kontakter til arbeid gjennom praksisplass og få tilgang til effektive nettverk som bidra til gode jobber. Noen har ikke tidligere arbeidserfaring eller utdanning som kan brukes i Norge. Det som er bra med arbeidspraksis er at deltakerne i introduksjonsprogrammet får en sjanse til å vise

arbeidsgivere hva de kan. De syv kvinnene jeg intervjuet fortalte at det er vanskelig å få jobb på egenhånd.

Slik uttrykte Galai det;

*Når jeg kom til Norge viste jeg ikke hvordan man finner jobb her, jeg kunne ikke snakke norsk heller så det gjorde meg enda mer forvirret, heldigvis for introduksjonsprogrammet som lærer meg om arbeidslivet. (Galai)*

Galai slet med å forstå hvordan en finner jobb på egenhånd i et land som Norge, introduksjonsprogrammet ble ett godt tiltak for hennes situasjon.

Som nevnt har nye deltakere av introduksjonsprogrammet ofte lite eller uten nettverk i den kommunen de bosettes i eller blir plassert i. Dermed kan praksisplass være avgjørende for å få en fot innenfor arbeidslivet. Dina en kvinne som erfarte det slik.

*Jeg ville få jobb og derfor starta jeg med intro. 2008- 2010 gikk jeg på introduksjonsprogrammet jeg gikk på praksis to dager og fikk 100 prosent jobb med en gang på Catering. Jeg er veldig fornøyd, vil bare fortsette å være her jeg er. (Dina)*

*Før jeg fikk jobb i Catering fikk jeg praksisplass der, introduksjonsprogrammet fikset praksisplass der. (Dina)*

*Jeg er fornøyd og glad at jeg kom til Norge og å ta introduksjonsprogrammet. De hjelper meg med å finne jobb. Jeg vet ikke hvordan andre har hatt det, men det hjalp meg. (Dina)*

*Nå er veldig bra. Bedre nå som jeg jobber. Når jeg kom til Norge, alt var så forskjellig, og nå er ting mye bedre nå som jeg har jobb. (Dina)*

*De hjalp med å gå på skole og lære språk og de fant den praksisplassen jeg jobber nå. (Dina)*

Ut i fra disse 5 utsagnene kan vi klart se at Dina er meget fornøyd og glad over det introduksjonsprogrammet har hjulpet henne med. Disse utsagnene er svar på de ulike spørsmål jeg stilte henne, det var mye likhet i det hun sier i disse ulike spørsmålene. Alt i alt så ser vi en veldig fornøyd deltaker av introduksjonsprogrammet og som fikk stor nytte av den praksisplassen introduksjonsprogrammet ordnet for henne.

Noen av kvinnene jeg intervjuet erfarte at deres språk ble bedre av praksisplass, ved å prate med nye venner som utviklet i introduksjonsprogrammet og i den nye praksisplassen, hennes

nettverk ble større og mer effektiv. Elina også var meget fornøyd med det introduksjonsprogrammet hadde å tilby.

*Begynte i introduksjonsprogrammet 2011. Før syntes jeg at det var veldig vanskelig med språk, egentlig veldig vanskelig med alt og det var ikke lett når du kommer til ett nytt land. Jeg lærte mest norsk på praksisplass enn voksenopplæring. Voksenopplæring lærte jeg mest om å skrive og lese men snakking og å forstå norsk skjedde i praksis og jobb. Men det er bedre nå enn før men ja jeg har masse å lære igjen. NAV gav meg informasjon om skole og introduksjonsprogrammet. (Elina)*

*Jeg lærte ikke så mye norsk på skolen, men på jobben lærte jeg mest norsk. Jeg tror det er fordi på skolen får vi ikke snakke så mye norsk, vi snakker med folk som kommer fra samme land som meg, og får ikke øvd på språket. Men på jobb så må vi snakke mer. (Elina)*

Ut ifra utsagnene hevder Elina at hennes norsk muntlige språket ble bedre i praksisplass og jobb, siden hun fikk brukt språket mer ute i arbeid blant andre norske folk (nettverk) enn ved skolebenken.

*Den praksisplassen jeg har fikk jeg fra introduksjonsprogrammet og jeg er veldig fornøyd. Det er vanskelig for meg å finne jobb eller praksisplass da når jeg ikke kunne så bra norsk. (Elina)*

*Introduksjonsprogrammet gav veien til arbeidslivet. Jeg har fått mye bedre språk, jeg er veldig glad, blitt kjent med flere folk, mer nettverk. Introduksjonsprogrammet har hjulpet meg med det. (Elina)*

Ifølge dette utsagnet har introduksjonsprogrammet ført til større nettverk for Elina. Dette skjedde fordi språket ble bedre via introduksjonsprogrammet og dermed kunne hun kommunisere med andre etnisk norske, og dette kan gi mulighet for effektive nettverk som leder til arbeid.

På den ene siden her var det noen positive utsagn om introduksjonsprogrammet, men negative utsagn om introduksjonsprogrammet finnes også blant kvinnene jeg intervjuet!

Celina forteller:

*Ikke fikk brukt introduksjonsprogrammet. Jeg trengte ikke deres hjelp. Siden det tok så lang tid, måtte jeg gjøre ting selv, lærte jeg veldig fort, og dette er noe jeg har lært også fra mitt*

*hjemland. Hvis det er et problem fiks det ikke vent på de andre skal hjelpe deg. Derfor jeg gikk personlig å møte arbeidsgiveren og presenterte meg. Istedenfor sende CV gikk jeg på kontoret, avtalte møter spurte, spurte også om gratis jobb. Jobbet litt frivillig arbeid ved å lage mat. (Celina)*

*Ingen ting. Det eneste de hjalp meg med var at de betalte skole for aftenskole barn og ungdomsarbeider. De lærte meg ingen ting om moral eller det å bo i Norge. Enn det ingen ting jeg kan gi av eksempler som introduksjonsprogrammet hjalp meg med når det gjelder arbeid. Det egentlig veldig dårlig. (Celina)*

Ifølge disse utsagnene mener Celina at introduksjonsprogrammet ikke har bidratt til deltakelse i arbeidslivet eller noe annet positivt. Utsagnene viser at hun har hatt dårlige erfaringer med introduksjonsprogrammet. Nettverket fra introduksjonsprogrammet har ifølge Celina ikke hjulpet henne i forhold til arbeid. Celina innså med tiden at hun selv måtte gjøre noe for å få arbeid. Verdien hun bærer med seg om hjelp til selvhjelp har hun fra sitt hjemland. Celina var selvhjulpen i form av å tilpasse seg til den norske kulturen.

## 6.3 Diskriminering

I dette avsnittet utforskes forskningsspørsmålene: 1. Har flerkulturelle kvinner møtt diskriminering i arbeidslivet? 2. Hvilke holdninger har flerkulturelle kvinner til arbeidslivet?

Her vil jeg presentere empiri med fokus på hvilken måte diskriminering har hatt betydning for flerkulturelle kvinners deltakelse i arbeid. Hvordan opplevde kvinnene diskriminering?

Hvilken betydning tillegger de sin muslimske tro for muligheten for å bli diskriminert av arbeidsgivere? Hvilke holdninger har kvinnene til arbeidslivet, og hvor kommer disse

holdningene fra? Jeg utforsker disse spørsmålene i lys av teori om diskriminering, (Jfr. 4.2.)

Gjennomlesningen av hele datamaterialet viser at 4 av 7 kvinner har erfart diskriminering som hadde betydning for deres deltakelse i arbeid. Disse kvinnene erfarte diskriminering på grunn av bruk av hijab. Noen har også møtt stereotypiske holdninger om innvandrernes arbeidsmoral. Det er viktig å huske at jeg bruker kvinnes perspektiv, hvordan de tolket situasjonen, hvis kvinnen jeg intervjuet mente at hun ble diskriminert, da ble hun diskriminert.

### 6.3.1 Holdningsbasert- og statistisk diskriminering

Vi har som nevnt under teoridelen (4.2) to former for diskriminering *holdningsbasert diskriminering (smakdiskriminering)* og *statistisk diskriminering* (Birkelund og Mastekaasa 2009:184).

#### 6.3.1.0 Holdningsbasert diskriminering

Noen arbeidsgivere vil foretrekke en person som har de *riktige tilskrevne egenskaper* (F.eks. etnisk norsk, mann, klesdrakt), selv om en annen søker er bedre kvalifisert og må antas å være mer produktiv (Birkelund og Mastekaasa 2009:30). Dette kan skyldes at arbeidsgiveren har diskriminerende holdninger, at de for eksempel misliker kvinner eller enda verre kvinner med innvandrerbakgrunn, som kvinnene i utvalget i min undersøkelse. Disse arbeidsgiverne kan ha så sterke diskriminerende holdninger at de er villige til å tape penger for det, selv om den flerkulturelle kvinnen (arbeidssøkeren) er mer kvalifisert enn den de velger å ansette til slutt. Konsekvensen blir da at arbeidsgiveren lar vær å ansette den best kvalifiserte eller mest produktive arbeidssøkeren.

Aina forteller:

*Jeg har også møtt en utfordring med hijaben, jeg ringte et arbeidsplass og spurte om jeg kunne jobbe frivillig en uke og arbeidsgiveren sa: ‘bare kom, dette var jo snilt av deg’. Men når jeg gikk dit og møtte arbeidsgiveren, han var så skuffet og sa nei til meg om å jobben pga. hijaben. Det er så dumt at de gjør sånn hijaben kom ikke i veien på den jobben, jeg skjønner hvis det var en jobb med uniform, da hadde jeg selv takket nei til jobben. Jeg er en frisk dame med to armer og bein slik som han og jeg som skulle jobbe gratis. Det er ikke bra når de dømmer oss for vår utseende eller vår klesdrakt. (Aina)*

Dette utsagnet forteller oss at Aina ble møtt med *holdningsbasert diskriminering*.

Arbeidsgiveren sa ja til å begynne med på telefon og når han møtte henne personlig sa han nei! Arbeidsgiverens diskriminerende holdninger var så sterke at han var villig til å tape penger for det, Aina ville jobbe frivillig, uten lønn. Kanskje må arbeidsgiveren betale en annen lønn til å utføre den samme jobben som hun ville ha utført frivillig. Det kan også være at arbeidsgiveren foretar et valg på vegne av andre, det vil si at arbeidsgiveren selv ikke har et problem med Aina, men for eksempel de allerede ansatte eller noen kunder har slike diskriminerende holdninger. Det kan være for eksempel at arbeidsgiveren antar at de ikke vil like å ha en kollega med innvandrerbakgrunn. Det kan også være at gjennom telefonsamtalen

med Aina trodde han bare at hun var en flerkulturell kvinne, men når han møtte henne med hijab og så hennes klesdrakt ville han ikke at Aina skulle representere butikken hans, eller han har negative fordommer eller stereotyper mot muslimer. En kvinne som bærer hijab er mer synlig som muslim enn en mann og derfor kan muslimske kvinner møte mer diskriminering i slike situasjoner. Et sentralt spørsmål av betydning for diskriminering er det å være synlig minoritet, hvor de ikke har disse riktige tilskrevne egenskaper slik teorien refererer. Kvinnene jeg intervjuet kan karakteriseres som synlige minoritet, da gjelder dette hud/hårfarge, kulturelle klesdrakten deres og deres religiøse identitet som å bære *hijab* (definisjonen Jfr.1.3). Hijab er et slør/skaut som en del muslimske kvinner bruker for å dekke håret” (Roddvik 2010:135). Dette har relevans når det gjelder muligheter og vanskeligheter tilknyttet arbeidslivet, fordi deres utseende kan føre til at arbeidsgivere enten har eller mangler forventninger til dem på grunn av fordommer som assosieres med kultur og religion (Rogstad 2000:26-30). Ved begge variantene av *holdningsbasert diskriminering* foretar arbeidsgiveren bevisste valg får å realisere sine målsettinger (Birkelund og Mastekaasa 2009:31).

#### 6.3.1.1 Statistisk diskriminering

En form for forskjellsbehandling kalles, *statistisk diskriminering* som nevnt i teoridelen (Jfr. 4.2). Her vil arbeidsgiveren anta at noen kategorier av personer er mer eller mindre produktive enn andre, for eksempel at innvandrere oftere har sykefravær eller jobber mindre hardt enn ikke-innvandrere. Det hender ofte at arbeidsgiveren vil foretrekke en person med bestemte tilskrevne egenskaper framfor en med andre tilskrevne egenskaper selv når den siste er minst like produktiv som den første. Slik diskriminering er ikke tillatt etter den Norske loven (Jfr. 4.2) (Birkelund og Mastekaasa 2009:31). Denne diskrimineringsformen er basert på individnivå, det vil si at de beskrivelser av handlinger utført av noen mennesker på grunnlag av egne fordommer eller en vurdering av andres fordommer. Her er det vanskelig for meg å si noe om fordi det er kvinners perspektiv jeg har tatt inn. Jeg har intervjuet bare kvinnene, hvordan de ser verden på og hvordan tolker situasjonen er noe jeg kan si i min studie av flerkulturelle kvinner. Derfor plukker jeg ut situasjoner hvor de kvinnene jeg intervjuet forteller om deres tolkninger om den andre personens (for eksempel arbeidsgiveren) holdninger og meninger.

Aina forteller:

*Det er vanskelig når man går på en butikk for å få jobb. Fordi de ser meg med hijaben, de tenker jeg er en muslim og en innvandrer og de vil ikke gi meg jobb på grunn av det og har*



*diskriminerende tanker og dømmer meg før de har snakket med meg en gang. De tenker kanskje vi ikke er så god eller har andre rare tanker om oss som utlendinger. Men når de snakker med meg og blir bedre kjent så blir arbeidsgivere veldig overrasket at jeg med hijab og kvinne fra en annet land er flink i jobben og har gode tanker om jobb og utdanning.*  
(Aina)

*Før når jeg var ny i Norge var vi ikke muslimer og nå er jeg muslim og går med hijab. Jeg syntes det var lettere å finne jobb før enn i dag. Folk ser så stygt på meg, når jeg går til en arbeidsgiver i en intervju, mens før hijab var de snill og snakket med meg som en normal menneske. Jeg har gått med hijab 1 år og det har blitt enda mer vanskelig å finne jobb.*  
(Galai)

Disse to utsagnene viser at de ikke blei sett på som slik de faktisk er. De blir tvungent inn i karikerte og begrensede roller, for eksempel stereotypiske forventninger til passende atferd for en kvinne med “hijab”, eller til hvordan alle under disse kategoriserte grupper atferd er, hvordan alle flerkulturelle kvinner med hijab er. Dette har begrenset deres mulighet for arbeid. Arbeidsgiveren baserer sine valg på sine og andres fordommer. Ulike fordommer og stereotyper i samfunnet kan føre til arbeidsgiveren unnlater å ansette en person med synlig minoritetsbakgrunn, som for eksempel bruken av sjal (hijab)!

“Arbeidsmiljøloven § 55A, 2 som ikke eksplisitt sjal nevner, men forarbeidene til paragrafen presiserer at:” Arbeidsgiver kan etter departementets vurdering som utgangspunkt ikke forby arbeidstakeren f.eks. å bruke religiøse hodeplagg” (SMED 2006).

“I hvilken grad opplever for eksempel innvandrerkvinner med sjal diskriminering i forhold til arbeidsmarkedet? I følge en rapport Senter mot etnisk diskriminering (SMED 2006) utførte i 2001 svarte 26 av 75 bedrifter at de ikke tillater religiøst hodeplagg som arbeidsuniform. Det foreligger også en mulighet for at det er lettere for kvinner med slør å få jobb når en ikke representerer bedriften utad. SMED (Ibid.) utleder at innvandrerkvinner konfronteres med deres bruk av sjal på arbeidsplassen og at dette er et reelt hinder for kvinnene i deres muligheter til deltagelse på arbeidsmarkedet. Funnene viser samtidig noe lavere tall enn forventet og at barrierer i forhold til yrkesaktivitet er lavere enn antatt (Ibid.). En annen studie fra Sverige støtter opp under antagelsen om en viss motstand til bruken av slør. Her konkluderes det med at et flertall av kvinnene som bruker hijab opplever at de blir diskriminert, til dels alvorlig og i strid med svensk lov. Dette gjelder også på arbeidsmarkedet” (Amundsen 2006:25).

En kvinne jeg intervjuet uttrykte situasjonen slik;

*Jeg brukte hijab når jeg bodde i hjemlandet, jeg sluttet å bruke det når jeg flyttet til Norge. Jeg møtte holdninger, jeg bestemte meg at jeg måtte tilpasse meg til landet. Det er noe som gnager mye inni i meg føler skam for det, jeg håper jeg blir sterk til gå med det igjen. Jeg kjenner mange sterke kvinner som bruker hijab og gjøre det bra i livet. Jeg var ikke sterk nok og jeg føler mistet litt av mitt identitet fordi hijab er noe jeg bruker for meg selv og Gud ikke for andre mennesker. Men jeg er en person som er veldig avhengig av andre, jeg vil at alle andre skal ikke se ned på meg, og jeg vil at barna mine skal bli behandlet likt med alle andre. Egentlig burde andre slutte å dømme andre mennesker som ser litt annerledes ut, slik at folk kan være seg selv og ikke være redde til å være annerledes. Men som jeg sa jeg er ikke der enda og jeg er ikke så sterk. (Celina)*

Celina sitt utsagn viser oss hvor vanskelig det må være for enkelte flerkulturelle kvinner å gå med hijab. Hijaben er en del av hennes identitet. At hun valgte å ikke bruke hijab på grunn av de holdningene hun møtte, har klart påvirket henne.

Tidligere studier om ikke-vestlige kvinners yrkesdeltakelse som jeg har skrevet om Jfr. 3.3 forklarer diskriminering som årsak til lav yrkesaktivitet blant minoriteter. Det interessante er at flerkulturelle kvinner rapporterer i mindre grad enn flerkulturelle menn om opplevd diskriminering (Kavli, 2002). Jeg ville ha trodd at det var motsatt ut ifra min analyse, men min analyse er ensidig basert på intervjuer med kvinnene. Kavli (2002) forklarer dette med at kvinner i mindre grad enn menn deltar på arenaer i majoritetssamfunnet der diskriminering kan finne sted. Det kan tenkes at kvinnene møter mer diskriminering når de trer inn i segmenter av arbeidsmarkedet (Drange 2007:8-9).

Artikkelen i Tidsskrift for Norsk Psykologforening, Vol 45, nummer 3/ 2008 er det skrevet at “... dersom man kan bevise at arbeidsgivere bevisst velger bort de best kvalifiserte søkerne på grunn av etnisk bakgrunn og /eller nasjonal opprinnelse, er dette et klart uttrykk for diskriminering som rammes av lovverket. Eksempelvis viser tall fra Statistisk sentralbyrå at somaliere som gruppe har lavere utdanning og er svakere integrert i det norske samfunnet enn andre innvandrergupper. Dersom dette danner grunnlaget for å avvise enhver arbeidssøker med somalisk opprinnelse uten en individuell vurdering, foreligger det statistisk diskriminering” (Magnussen 2008:329-335).

Mange tror ofte at flerkulturelle mennesker har mange begrensinger med seg, for eksempel konseptet om tid og å gi beskjed. Mine funn av datamaterialet, viser klart at flerkulturelle kvinnene hadde samme verdier om arbeidslivet som det vi har i Norge. Når jeg utførte et intervju med en programrådgiver for NAVs introduksjonsprogram i den valgte mindre kommunen (J.fr 5) for å få bakgrunnsopplysninger om introduksjonsprogrammet i den kommunen hvor mine informanter er rekruttert fra, fant jeg at i noen tilfeller er stereotypene tilstede, spesielt det med konseptet om tid og beskjed. Dette var et område hvor programrådgiveren syntes introduksjonsprogrammet burde satse mer på å lære det norske konseptet om tid og å gi beskjed, siden det er så essensielt i det norske arbeidslivet.

Jeg vil videre i dette avsnittet nevne noen utsagn fra mine informanter som viser holdninger til arbeidslivet og hvor disse holdningene kommer fra. Er det fra hjemlandet eller har de utviklet seg etter at kvinnene har bodd i Norge noen år og deltatt i Introduksjonsprogrammet?

Utsagnene bryter med noen stereotyper og fordommer, og kan kanskje bidra til mindre diskriminering, hvis arbeidsgivere bare hadde vist.

*Vi må bidra i samfunnet! (Bisma)*

*Jobb er en livskvalitet. (Elina)*

*Det var ingen krasj med det norske arbeidslivet fordi arbeidsmoral har jeg lært i hjemlandet. (Celina)*

Jeg har mange flere utsagn til det spørsmålet om arbeid men jeg velger å nevne 3 utsagn. Utsagnene forteller oss at spørsmålet om arbeid er et verdi i deres liv, og dermed kan utsagnene være med på som et bevis på at introduksjonsprogrammet virker. Kanskje de har lært om verdien av arbeid i dette landet gjennom deltakelsen av introduksjonsprogrammet. Empirien viser at det har virket.

Vi må ikke glemme at det er noen koder om det norske arbeidslivet som noen flerkulturelle kvinner ikke forstår eller møter utfordringer med, men gjennom introduksjonsprogrammet så kan vi forbedre dette. I tillegg kan vi også forbedre dette ved at arbeidsgivere tar litt ansvar for å fortelle flerkulturelle ansatte klart fra starten hva reglene er og ikke bare forvente at de og alle vet det fra starten.

Kvinnene jeg intervjuet var stort sett enig om at de bare ønsker rettferdig behandling som alle andre.

## 6.4 Gruppestørrelsesteori

I dette avsnittet vil jeg drøfte følgende forskningsspørsmål: Hvilke utfordringer representerer det å tilhøre en minoritetsgruppe i møte med majoritetsgruppens kulturelle koder, særlig i arbeidslivet?

Her vil jeg presentere sitater fra empiri som viser betydningen av interaksjon mellom minoritetsgruppen og majoritetsgruppen i arbeidslivet, Hvilke utfordringer kan flerkulturelle kvinner (minoritetsgruppen) møte på arbeidsplassen i møtet med majoritetsgruppen (etnisk norske)? Jeg vil ha fokus på sosiale relasjoner mellom gruppene. Har introduksjonsprogrammet hjulpet flerkulturelle kvinner å knekke det norske arbeidslivets kulturelle koder? Kan minoritetsgruppen virke truende for majoritetsgruppen i spørsmål om konkurranse i arbeid? Jeg drøfter disse spørsmålene i lys av gruppestørrelsesteori, (se Jfr. 4.3.). Gjennomgangen av datamaterialet viser at introduksjonsprogrammet har bidratt til at kvinnene har lært det norske språket, knekt noen av arbeidslivets koder og åpnet veien til arbeid, som kan føre til bedre sosiale relasjoner mellom minoritetsgruppen og majoritetsgruppen. Dette datamaterialet viser også at flerkulturelle kvinner som tilhører minoritetsgruppen møter en del utfordringer i arbeidslivet i møte med majoritetsgruppen.

### 6.4.1 Minoritet vs. Majoritet

Teorien om minoritetsgruppen og majoritetsgruppen fokuserer på størrelsen på minoritetsgruppene i samfunnet. Vi har som nevnt to vinklinger. Den første *Blaus (1977a, 1977b, 1994) “Intergroup Relations”* og den andre vinklingen *Blalocks (1967) “Economic Threat Hypothesis”* skal jeg drøfte opp mot emperien (Jfr. 4.3). Siden det er flerkulturelle kvinner jeg har intervjuet, ser jeg i det fra minoritetsgruppens perspektiv.

I den første vinklingen *Blaus (1977a, 1977b, 1994) “Intergroup Relations”* hevdes det at interaksjon mellom minoritetsgruppen og majoritetsgruppen vil føre til gode eller dårlige sosiale relasjoner mellom gruppene (Birkelund og Mastekaasa 2009:184).

Når interaksjonen mellom minoritetsgruppen og majoritetsgruppen foregår på arbeidsplassen vil det i de fleste arbeidsplasser utvikles et sett utskrevne regler om pauser, måltider og feiringer. Det blir viktig å delta i den uformelle “*arbeidspraten*”, for å komme inn i arbeidsmiljøet og trives i jobben. Vi må danne gode sosiale relasjoner mellom gruppene for å ha et trivelig arbeidsmiljø. Minoritetsgruppen i denne studien er flerkulturelle kvinner og

majoritetsgruppen er de som er etnisk norske. Den nederlandske forskeren K. Luijters har påpekt at innvandrere kan oppleve at deres verdier og holdninger fra deres opprinnelseskultur kolliderer med normer og forventninger på arbeidsplassen (Luijters 2006:564).

Hvis en for eksempel alltid spiser lunsj alene og aldri deltar på sosiale arrangementer, kan vedkommende bli oppfattet som sær og uinteressert av kollegene og arbeidsmiljøet, dermed kan det dannes dårlige sosiale relasjoner mellom gruppene. Det er jo ofte slik at minoriteten føler seg utilpass med majoritetskulturen og vil oppleve det vanskelig å ha “*arbeidspraten*” noen ganger på grunn av majoritetskulturen på arbeidsplassen og andre ganger på grunn av dårlig kommunikasjon. Et eksempel kan være den månedlige lønningspilsen en sosial samling mellom kolleger mange praktiserer i det norske arbeidslivet. Dette kan stride mot enkeltes religiøst baserte holdninger til alkohol eller det at flerkulturelle mennesker ikke kjenner til denne majoritetskulturen (Stensrud 2014:25). I min studie av flerkulturelle kvinner var flertallet muslimer, noen mer praktiserende enn andre rundt spørsmålet om alkohol.

Flerkulturelle minoriteter, med bakgrunn i en annen kultur enn majoritetskulturen må ofte lære seg et nytt språk og andre måter å innordne seg i et nytt samfunn. *Blaus (1977a, 1977b, 1994)* i sin “*Intergroup Relations*” hevder at hyppig interaksjon vil føre til sosiale relasjoner, hvor minoritetsgruppen etter hvert vil bli assimilert (smeltet sammen) med majoritetsgruppen. Når flerkulturelle minoriteter må innordne seg i et annet samfunn eller arbeidsplass, må de lære seg nye måter å organisere livet og hverdagen på. “Det som tidligere var gitt, er ikke gitt lenger, kanskje det til og med oppleves ugyldig. Kunnskaper og ferdigheter må læres på nytt, og en må lære nye kulturelle koder og handlingsreformer” (Rugkåsa 2008:81-82).

Introduksjonsprogrammet kan være ett god tiltak for å lære minoriteter om disse nye kulturelle kodene og handlingsreformene i samfunnet generelt sett og i arbeidslivet. Dette er noe introduksjonsprogrammet hovedsakelig skal gjøre, å introdusere nye innvandrere om den norske kulturen, språket og arbeidslivet.

På spørsmålet hva introduksjonsprogrammet hadde lært henne, svarte Fara:

*Utgangspunktet er språket og kjenne norsk kultur, sånne ting bare. Hvordan trive seg i Norge er viktig. Det er ikke liv hvis man ikke trives i landet, de (veiledere i introduksjonsprogrammet) lærte oss om det.* (Fara)

Mens på det samme spørsmålet svarte Elina dette:

*Introduksjonsprogrammet gav veien til arbeidslivet. Lærte om arbeidslivet, hva skal jeg gjøre når jeg vil søke jobb. Jeg lærte mye om å være tidsorientert å komme på tida, Norge er veldig opptatt av det. (Elina)*

Ifølge disse to utsagnene på samme spørsmålet, har introduksjonsprogrammet oppfylt målene; bidratt til språklæring, kjennskap til den norske kulturen og kulturen i arbeidslivet. I henhold til *gruppestørrelsesteori* den første vinklingen (197a, 1977b, 1994) “*Intergroup Relations* Blaus kan introduksjonsprogrammet bidra til fremtidige sosiale relasjoner mellom minoritets- og majoritetsgruppen.

Når mennesker (kvinner) med ikke- vestlig bakgrunn kommer i kontakt med norsk arbeidslivet, kan denne være vanskelig å forstå. Personer som kommer fra kulturer med en mer autoritær lederstil, kan vente at lederen skal fremstå som sterk, dynamisk, beslutsom og detaljstyrende. Mange er vant til at lederen tar alle beslutninger, og at de selv bare skal utføre ordre. Det tar tid å lære seg at norske ledere legger vekt på ansattes evne til selvstendige vurderinger. (Roddvik 2010:128). *Når jeg var ny i den gamle jobben spurte sjefen meg om hva jeg syntes om noe han gjorde, jeg ble litt satt ut og visste ikke helt hva jeg skulle si, jeg var ikke vant med at sjefer spør om råd fra meg. Han er jo sjef. Det er jo jeg som skal spørre om råd eller hjelp, men i dag vet jeg at i Norge er det helt naturlig. (Dina)*

Ifølge dette utsagnet var det veldig fremmed for Dina, at det i norske virksomheter er helt vanlig å ta med underordnede på råd for å få et bredest mulig kunnskapsgrunnlag for viktige beslutninger. Det var for henne helt uforståelig at norske ledere kan stimulere ansatte til å være kritiske til forslag ovenfra. Denne likhetskulturen i arbeidslivet ble vanskelig for henne å forstå.

Mange flerkulturelle mennesker kommer fra samfunn der det er en helt annen respekt, ikke bare mellom ledere (autoriteter) og ansatte, men også mellom lærere og foreldre, enn det er i Norge. “I mange land er det en avstand mellom sjefen og de ansatte. Det er et klart hierarki på jobben. Sjefen går formelt kledd, tiltales med etternavn og gir klare ordrer og instruksjoner til sine underordnede” (Roddvik 2010:129). Når norske ledere uttrykker seg, kan det være avhengig av arbeidsoppgavens art og hvem man snakker med. Den norske forsiktige måten å gi beskjeder på kan lett føre til misforståelser for arbeidstakere med bakgrunn i andre land. Slike ting kan føre til utfordringer på i arbeidsplassen for flerkulturelle mennesker og dette igjen kan føre til dårlige sosiale relasjoner mellom gruppene. Det blir for noen vanskelig å

tolke og forstå den norske kulturen som er knyttet mot arbeidslivet og måter å behandle ting på. For eksempel det å holde avtaler, møte på tiden, brev og regninger

*Vi utenlandske som kommer til Norge har lite kjennskap til hvordan systemet virker. Og med en gang vi kommer til Norge får vi regninger, bankkonto, brev de gir oss veldig mye ansvar å lære plutselig i Norge. Vi trenger opplysninger om sånne ting. (Celina)*

*Det er selvfølgelig veldig vanskelig å følge med på avtaler og i Norge, det er veldig viktig å ta vare på brev og avtaler. Mange utenlandske mennesker kaster papirer og brev i søpla og derfor kan det være vanskelig for dem å følge avtaler. Dette er noe de ikke er vant til det. Det er også viktig å holde avtaler og møte på tida, slik er det i Norge og mange utenlandske har det problemet. (Celina)*

I følge Celina ble den norske kulturen relatert til arbeidslivet, som å holde avtaler og oppbevaring av brev, en utfordring for henne. Dette viser at det er viktig at dette kommuniseres tidlig til flerkulturelle minoriteter, fordi de da får et klarere bilde av hva som forventes av ansatte og hvilke regler som gjelder i arbeidslivet.

Det er også vanlig for noen flerkulturelle kvinner å ikke ha øyekontakt eller håndhilse på menn i en jobb situasjon pga. deres religiøse og kulturelle bakgrunn, og dette kan føre til misforståelser og fremtidige konflikter. Hvis en flerkulturell kvinne blir innkalt til et jobb intervju og denne kvinnen ikke håndhilser på mannen som er arbeidsgiveren, kan det potensielt virke som respektløst og arbeidsgiveren kan tolke det som om de ikke har folkeskikk og ikke er egna til opptre profesjonelt. Eller det samme skjer når de er i et møte og ikke håndhilser på andre som er menn i en arbeidsrelatert situasjon. Dette kan skape usikkerhet hos en person (flerkulturelle) som er vant til å følge andre måter å handle på. Når usikkerheten er skapt kan det blir vanskelig å danne tillitt mellom en leder og ansatte. Når tilliten mellom en flerkulturell kvinne som ansatt og den etnisk norske lederen blir svekket kan det føre til at sosiale relasjoner ikke dannes og godt samarbeid og produktivitet i arbeidslivet ikke vil skje.

Dette illustreres gjennom svar på spørsmålet om hvilke utfordringer en flerkulturell kvinne kan møte i arbeidslivet. Bisma forteller:

*Kanskje religiøse problemer. For eksempel det å håndhilse på en mann. Derfor har jeg tenkt å ta høyere utdannelse, slik at det ikke blir ett problem. Jeg kan da gå med hijaben og ikke*

*trengte å håndhilse menn, og jeg har sett mange muslimske kvinner med hijab jobber som farmasøyt, så det er ikke så mye diskriminering i farmasøyt jobben. (Bisma)*

Ifølge hennes utsagn ble det mer en motiveringsfaktor til å ta en høyere utdanning slik at hennes verdier, normer og de religiøse pliktene ikke blir en kompromissfaktor. Hun vil jo ikke gå på akkord med verdiene hun står for.

I den andre vinklingen *Blalocks (1967) "Economic Threat Hypothesis"*, hevdes det at hvis minoritetsgruppen blir for stor eller voksende i et avgrenset område er det truende for majoritetsbefolkningen. Denne trusselen kan for eksempel komme av at det blir økt konkurranse om knappe goder som ledige stillinger på et arbeidsmarked eller i bedrifter. Denne konkurransetrusselen vil føre til at relasjonene mellom gruppene blir dårligere og vil føre til flere fordommer mellom gruppene. I motsetning til den første vinklingen til Blaus som nevnt ovenfor, hvor relasjonene vil bli bedre når det er mer hyppig kontakt mellom gruppene (Birkelund og Mastekaasa 2009:184).

Forskjellen mellom disse to vinklingene blir at den første vinklingen representerer noe positivt og bra som kan bli dannet hvis minoritetsgruppen og majoritetsgruppen får kontakt med hverandre fordi det vil bidra til å skape sosiale relasjoner. I den første skapte man positive relasjoner når gruppene møtes, men i den andre er det slik at trusselen som minoritetsgruppen representerer kan føre til dårlige relasjoner mellom gruppene og øke fordommer!

Konkurransetrusselen kan og vises i at majoritetsgruppen er mer positive til arbeidsinnvandrere enn overføringsflyktninger og asylsøkere. Bakgrunnen for denne tanken er at arbeidsinnvandrere er godt kvalifisert og går rett inn i det norske arbeidslivet, og dette gir raskt integrering. Arbeidsinnvandrere blir karakterisert som en ressurs for det norske samfunnet. Overføringsflyktninger blir karakterisert som en utfordring for det norske samfunnet, fordi den trenger hjelp til integrering, fra offentlige instanser. På den ene siden er de positive til arbeidsinnvandring, men på den andre siden føler noen seg truet av innvandrere og danner negative syn mot dem som konkurrerer med dem i arbeidsmarkedet. De føler at deres jobber blir tatt fra dem, som fører til økt konkurranse. Realistisk gruppe konflikt teori (Sherif, Harvey, White, Hood, & Sherif, 1961) foreslår at konkurransen og begrenset tilgang til ressursene kan resultere til konflikt mellom gruppene som fører til fordommer mot minoritetsgruppa. (Yakushko 2009:48)



Tidligere forskning om kvinner med ikke vestlig bakgrunn (Jfr. 3.3) forklarer at opplevelsen av diskriminering i arbeidslivet var langt høyere blant chilenske kvinner, enn blant jugoslaviske kvinner. En av forklaringene var at chilenske kvinner, som en høyt utdannet gruppe, konkurrerte om jobber i den kvalifiserte delen av arbeidsmarkedet. Det kan tenkes at kvinnene møter mer diskriminering når de trer inn i segmenter av arbeidsmarkedet hvor de er i direkte konkurranse med majoriteten (Drange 2007:8-9).

*Det viktig å være positiv, hyggelig, ha en god arbeidsmoral, jobbe hardt mer enn etnisk norske fordi vi har ikke så god språk så vi må bevise de arbeidsgiveren enda mer at vi er de beste til å utføre arbeidet, vise at du kan jobben.* (Fara)

Ifølge denne utsagnet erfarte Fara konkurransetrusselen og følte at hun måtte gjøre enda bedre jobb enn etnisk norske, altså majoriteten, siden hun er en flerkulturell kvinne – en minoritet. Hun syntes at hun har mer å tape og mer å bevise enn majoriteten, etnisk norske.

*Jeg må jobbe hardt for å bevise meg at jeg er like god eller bedre enn de norske (etnisk norske).* (Fara)

Konkurransetrusselen er tilfellet for Fara ifølge dette utsagnet. Konkurransetrusselen fører til at flerkulturelle kvinner som ifølge denne teorien er minoriteten i for eksempel bedriften vil oppleve ekstra prestasjonspress fordi selv den minste feil vil bli lagt merke til, de må alltid bevise for seg selv at de kan være like produktive eller bedre enn majoritetsgruppen som er ansatte i samme bedrift. De opplever at de må arbeide hardere for å få anerkjennelse, men samtidig må de unngå at majoritetsgruppen i bedriften opplever sin posisjon truet av dem. Altså at majoritetsgruppen blir truet av minoritetsgruppen.

Det kan hende at flerkulturelle kvinner vil prøve å være usynlige og holde en lav profil, fordi de er så synlige via etniske trekk, språk og dialekter, klær i noen tilfeller osv. Alle kvinnene jeg intervjuet, kan karakteriseres som synlige minoriteter. Dette har en relevans når det gjelder muligheter og vanskeligheter tilknyttet arbeidslivet og mobilitet. Fordi deres utseende kan føre til at arbeidsgivere eller arbeidskolleger enten har eller mangler forventinger til dem på grunn av fordommer som assosieres med kultur og religion (Sollund 2004:13).

Majoriteten bidrar til stadig å minne om minoritetssituasjon. Det som skjer er at minoriteten blir annerledes og fremmed for majoriteten. Det blir altså noe negativt og på grunn av hvordan minoritetsgruppens utseende, klær eller språk er, vil det stadig være en påminnelse annerledesheten og fremmedfølelsen for hverandre. Det kan gi grunnlag for diskriminering

av ulike slag fra majoritetsgruppen og som nevnt føle seg truet av minoritetsgruppen (Eriksen 1994:99-100).

Mine informanter berørte temaet om opplevelsen av å bli dømt på grunn av deres religion, språk, klesdrakt. Dette viser behovet for at en vurderer hvert enkelt menneske ut ifra deres karakter og ikke basert på deres utseende, klesdrakt og kategoriserer (stemplet) dem i samfunnet! Ifølge Eriksen kan det gi grunnlag for diskriminering av ulike slag fra majoritetsgruppen og at de føler seg truet av minoritetsgruppen (Eriksen 1994).

Aina uttrykte dette slikt:

*Fordi de ser meg med hijaben og de tenker jeg er en innvandrer og de vil ikke gi meg jobb på grunn av det og har diskriminerende tanker og dømmer meg før de har snakket med meg en gang. De tenker kanskje vi ikke er så god eller har andre rare tanker om oss som utlendinger. Men når de snakker med oss og blir bedre kjent så blir arbeidsgivere veldig overrasket at vi med hijab og kvinne fra en annen land er flinke i jobben og har slike tanker om jobb og utdanning. (Aina)*

Ifølge Aina kan slike fordommer bli en konsekvens i arbeidslivet. Det å finne en jobb kan bli utfordrende, når en blir satt i bås, i dette tilfellet minoriteter stemplet og satt i bås. Situasjoner og holdninger som disse kan forsterke majoritetsgruppens negative syn på minoritetsgruppen. De kan ha vanskeligheter med å danne positive relasjoner med dem, fordi det er så fremmed. De kan oppleve seg truet fra minoritetsgruppen på mange områder, blant annet på arbeidsmarkedet. Fordi det er konkurranse i arbeidsmarkedet og det er få goder å dele ut som ledige stillinger, vil kanskje majoritetsgruppen oppleve det urettferdig at disse flerkulturelle minoritetsgrupper skal få jobben, og vil kanskje ikke omgå i sosiale sammenkomster med dem og dømme dem.

Innvandrerne vil velge ulike tilknytning til det norske samfunnet og hvordan de vil forholde seg til sin egen kulturelle bakgrunn, hvordan de velger leve fra disse begrepene (Jfr. 1.3 for definisjon av begrepene) og andre begreper jeg ikke har nevnt, er opp til en vær enkelt.

## 6.5 Human kapital

I dette avsnittet vil jeg drøfte følgende forskningsspørsmålene: 1. Hvilken betydning kan flerkulturelle kvinners human kapital ha på arbeidslivet? 2. Hvilken betydning har introduksjonsprogrammet hatt for flerkulturelle kvinner i arbeidslivet?

Her vil jeg presentere empiri som handler om på hvilken måte flerkulturelle kvinners egenskaper kan ha betydning for flerkulturelle kvinners deltakelse i arbeidslivet, og hvilken betydning introduksjonsprogrammet har hatt for flerkulturelle kvinner for å få tilgang til human kapital, slik at det vil hjelpe kvinner til å delta i arbeidslivet. Jeg drøfter dette i lys av teorien Human kapital (se Jfr. 4.4). Gjennom lesningen datamaterialet viser at introduksjonsprogrammet har økt kvinnes human kapital i form av bedre språk og utdanning. Det viser også at kvinnes ansvar for barn og mann fører til at det kan bli vanskelig å få bedre den humane kapitalen.

### 6.5.1 Kandidatens egenskaper

Her skal vi se på selve arbeidssøkerens egenskaper som kvalifiserer til arbeid. Human kapital (Jfr.4.4) er en teori om aktørens valg, hvor det handler om menneskelig kapital, den totale mengden kvalifikasjoner, evner og kunnskap en arbeidstaker har. Måltettete individer investerer i humankapital for å bli mer produktive, og dermed få høyere utbytte på arbeidsmarkedet (Birkelund og Mastekaasa 2009:153). Det at noen har mer utdanning enn andre kan føre til forskjeller i produktivitet, og dermed få høyere utbytte på arbeidsmarkedet (Birkelund og Mastekaasa 2009:32). Kan det være forskjeller i mengden av *humankapital* mellom kvinner med og uten innvandringsbakgrunn selv om de har samme utdanning og samme yrkeserfaring? Dermed blir flerkulturelle kvinnene jeg intervjuet selv aktører som tar avgjørelser i forhold til deres yrkesaktivitet. De investerer i humankapital (utdanning og språk) for å bli mer produktive for å få høyere utbytte på arbeidsmarkedet. Alle kvinnene jeg har intervjuet har fullført introduksjonsprogrammet for minst tre til fem år siden. Alle syv kvinner har investert i introduksjonsprogrammet (Humankapital) som språkpraksis og arbeidspraksis for å bli mer produktive slik at de kan få en lettere overgang til arbeid eller høyere utdanning. Introduksjonsprogrammet (Jfr. 2.0) hjelper med å delta i arbeidslivet og forbedre språk, dette vil gjøre deltakerne av introduksjonsprogrammet mer produktive. Har kvinnene jeg har intervjuet fått noe nytte av å delta i introduksjonsprogrammet? Har de blitt mer attraktive i arbeidsmarkedet, hvor de fikk en jobb eller praksisplass? Svar på dette kan vi også se under 6.1 presentasjon av de syv kvinnene.

*Før jeg ble deltaker i introduksjonsprogrammet, det var veldig vanskelig å finne jobb, så jeg er veldig glad at de hjalp meg til å få praksisplass. Det var lett når vi var i introduksjonsprogrammet fordi vi fikk penger og praksisplass. Etter introduksjonsprogrammet ble ferdig, var det veldig vanskelig å finne jobb igjen alene. Men*

*derfor tenkte jeg da at det er veldig viktig å ta en høyere utdanning siden, i Norge i dag så ønsker de fagbrev for nesten alt. (Aina)*

Ifølge dette utsagnet, er det ikke lett for Aina å finne jobb på egenhånd, men når hun var deltaker i introduksjonsprogrammet fikk hun noen praksisplasser. For å løse problemet med å finne arbeid etter introduksjonsprogrammet har hun aktivt valgt å ta en høyere utdanning. Aina trodde at introduksjonsprogrammet alene var en god nok investering i human kapital til å få jobb. Etter å ha fullført introduksjonsprogram bestemte Aina å investere enda mer i human kapital. Dette gjorde hun ved å ta høyere utdanning slik at hun kan få jobb, hun er altså i dag under utdanning. (Aina)

*Før tenkte jeg å bare gå på voksenopplæring for å lære språk og etterpå tenkte jeg på å få en jobb. Derfor gikk jeg på introduksjonsprogrammet, slik at jeg kunne få jobb. Jeg ville ikke ta noe spesiell utdanning fordi jeg har så lite skole fra hjemlandet og jeg tenkte det kan bli vanskelig for meg å gå på skole eller at det kan ta veldig lang tid for meg å bli ferdig. Det er derfor jeg ville bare bli flink i språk sånn at jeg kunne få en jobb. Jeg ville få jobb og derfor starta jeg med intro. 2008- 2010 gikk jeg på introduksjonsprogrammet jeg gikk på praksis to dager og fikk 100 prosent jobb med en gang på Catering. Jeg er veldig fornøyd, vil bare fortsette å være her jeg er. (Dina)*

Dette utsagnet viser at Dina er veldig fornøyd med sin situasjon og har fått det hun ønsket, altså fulltid jobb. Hennes avgjørelse om å investere i human kapital i form av introduksjonsprogrammet har hatt nytteverdi. Hovedmålet med å delta i introduksjonsprogrammet er at en flerkulturell person får seg arbeid, noe Dina klarte. Mottoet i dette samfunnet er at en skal yte for å nyte framfor å havne i trygde- og sosialhjelpssystemet.

*Min første tanke var ikke å ta utdanning, det var å bli flink i Norsk. Jeg trodde hvis jeg er flink i språk da kan jeg få jobb, altså jobbe i en butikk for eksempel. Det var min første tanke, men når jeg gikk ut og søkte jobb det var da jeg forstod at hvis jeg vil bruke hijaben da må jeg ta en høyere utdanning. Da kan jeg bli etterspurt til å jobbe, da trenger jeg ikke å be dem om å gi meg jobb og om å gi meg en sjanse. Jeg vil være nytteverdi hvis jeg jobber for dem. I tillegg da kan jeg også velge den jobben jeg vil gjøre, fordi vis jeg som en muslim ikke vil jobbe i en butikk hvor de selger Alkohol og svinekjøtt, fordi jeg har utdanning til en jobb da kan jeg velge en halaljobb (Islamsk akseptert arbeid)! En jobb som ikke går imot min tro. Det er vanskelig må jeg si fordi jeg tar heller ikke lån, og det er bare mannen min som jobber, så det tar veldig langt tid. (Bisma)*

Bisma har investert i humankapital, i høyere utdanning og språk, for å bli mer produktiv slik at hun kan få en god jobb som ikke begrenser hennes religiøse plikt. Dermed vil dette gi henne mer valgmuligheter og gjøre henne mer attraktiv i arbeidsmarkedet.

Noen ganger kan tilgangen til human kapital påvirkes av forhold innenfor den private sfæren. Mange ikke-vestlige kvinner lever i ett tradisjonell kjønnsmonster, både barn og mannen påvirker deres mulighet til å skaffe seg jobb. Tidligere forskning om ikke-vestlig kvinners deltakelse i arbeidslivet, (se Jf. 3.3) viser kulturelle barrierer som lav arbeidsdeltakelse blant kvinner med minoritetsbakgrunn. Barneomsorg er blant disse barrierene (Drange 2007:8-9).

Dette har vært tilfellet for noen av mine informanter også, hvor de har lyst til å investere i utdanning for bli mer produktive og skaffe seg sine drømmejobber. Deres valg blir begrenset på grunn av barn og mann.

*Vi har kvinner i alle jobb plasser i vårt land, men kvinner i hjemlandet vårt tar på seg veldig mye arbeid også, mannen går på jobb og kommer hjem og slapper av på sofa og venter på middag. Mens kvinner de går på jobb, de må rydde når de kommer hjem, passer på barna og lage middag for mannen. (Bisma)*

Dette utsagnet til Bisma viser en veldig tradisjonell kjønnsmonster i hennes land. Noe vi kan kjenne igjen i Norge for noen ti år siden (se Jfr. 3.1).

*Hvis jeg har tid og hvis jeg kan klare det da er min drømmejobb å bli sykepleier. Jeg ville også bli det i hjemlandet. Jeg føler jeg er på riktig vei med helse og sosial utdanningen. Men jeg må se hvordan det går fremover fordi jeg har barn og mann, jeg må se om jeg kan få det til. (Elina)*

Elina forteller at hennes drømmejobb er å bli sykepleier, men hun vet ikke om hun kan investere i utdanning på grunn av at hun har barn og mann hun må ivareta.

*I hjemlandet er det viktig å jobbe hardt og få seg en god jobb og tjene masse penger. I Norge kan du bli det du har lyst på og hvis du har god utdanning så kan du bare kjøre på. Det er en trygghet også i Norge, vi er ikke redde her over at en annen vil ta min jobb. Det er også gode muligheter for permisjon, så kvinner er ikke er redde for miste jobb. (Aina)*

Aina i dette utsagnet viser til arbeidslivet i Norge sammenlignet med landet hun kommer fra. Hun forteller hva investering i human kapital som utdanning kan føre til i Norge, i motsetning til hennes hjemland. Hun viser også til kvinners trygghet i arbeid når en vil ivareta

både yrkesliv og familieliv i Norge, med permisjon. Dette gjør det lettere for norske kvinner eller kvinner i Norge å investere i human kapital, slik at de kan være i arbeid.

En rekke reformer har blitt innført for å sikre kvinners rettigheter i arbeidslivet, i forbindelse med svangerskap og fødsel. Disse har blitt innført med målsettingen om å støtte yrkesaktive kvinner (Syltevik 2000:148).

I de nordiske landene og i noen andre europeiske land, hjelper staten til å redusere kostnadene ved å kombinere jobb med omsorg for barn gjennom sjenerøse fødselspermisjoner og velferdsordninger som barnehager. Dette gir kvinnen muligheten til å opprettholde yrkeslivet og samtidig være en mor (Lappegård 2007:61).

Både økt fleksibilitet og valgfrihet, større likedeling av yrkes og familiearbeidet mellom mødre og fedre, og mer tid til barna, har vært sentrale målsettinger i familiepolitikken på 1990-tallet (Kitterød og Kjelstad 2002).

Spørsmålet er om det kan være forskjeller i mengden av humankapital mellom kvinner med og uten innvandringsbakgrunn selv om de har samme utdanning og samme yrkeserfaring?

For å svare på dette spørsmålet vil jeg først se på om det er forskjell på utdanninger og yrkeserfaring i Norge og andre land. Samme utdanningsnivå (for eksempel bachelornivå) og utdanningstype (for eksempel bedriftsøkonom) og samme arbeidserfaring, kan ha kvalitetsforskjeller.

*Kompetanse fra min hjemlandet blir dårlig brukt i Norge. Det er noen utdannelser som er universelle, men vi får ikke brukt det her. Ellers så tar det så langt tid også endres planene. Mange kvinner har en del ting de må ta seg hånd om, hvordan skal de få tid til å prioritere til å finne tid til å bli for eksempel lege. Vi begynner på null her og må begynne på nytt. (Celina)*

Ifølge denne utsagnet mener Celina at hennes kompetanse fra hjemlandet er universell, og som kan benyttes i alle land ikke blir brukt i Norge. Kompetanse burde spille en rolle når en får seg arbeid ifølge teorien human kapital (Becker 1993:17).

Ofte er det slik at den kompetansen den flerkulturelle besitter fra sitt opprinnelige land, ikke blir utnyttet! For å ta et eksempel: Mulighetene for å finne arbeid kan være mye bedre for en høyt utdannet person fra et europeisk land enn for en ikke-vestlig innvandrer uten fagutdannelse. Noen har en yrkesbakgrunn fra hjemlandet som kan benyttes i Norge, mens andres yrkesbakgrunn er totalt ubrukelig i Norge (Roddvik 2010:16). Mediene beretter stadig

om høyt kompetente innvandrere som ikke får jobb, eller som arbeider på et helt annet felt enn der de har sin utdanning. “Hvis en mann som har vært oljeingeniør i Irak, jobber som pleieassistent på et sykehjem – bør ikke hans kompetanse bli brukt på en bedre måte i oljelandet Norge?” det er åpenbart at den kompetansen som mange innvandrere besitter, ofte ikke blir utnyttet (Roddvik 2010:17). Det som ofte hender er at ikke-vestlige innvandrere rekrutteres særlig til jobber innen renhold, helse- og sosialsektoren, hotell- og restaurantbransjen, varehandel og tjenesteyting. Kollektivtransport og drosjenæringen er eksempel på andre bransjer der mange innvandrere arbeider (Sollund 2004:9).

Kan det være systematiske forskjeller i produktivitet etter innvandringsbakgrunn selv mellom personer som har samme *humankapital*? (Birkelund og Mastekaasa 2009:32)

Det andre spørsmålet ovenfor gjelder forskjeller i produktivitet utover de som kan forklares ut fra *humankapital*. Det er vanlig å knytte humankapitalbegrepet som nevnt ovenfor til formell utdanning og tilegnelse av relevante kunnskaper og ferdigheter gjennom yrkesutøvelsen (arbeidserfaring) (Ibid.).

For bedriftsøkonomutdanninger fra Irak kan det være at utdanninga er dårligere enn tilsvarende utdanning i Norge. Men også at den kan være mindre relevant for norske forhold. En flerkulturell kvinne kan ha tilsvarende formelle kvalifikasjoner som en ikke – flerkulturell, men likevel mindre norgespesifikk humankapital.

Dette var tilfellet for flere av mine informanter, deres utdanning ble ikke godkjent i Norge. Fara under beskriver i utsagnet, hvor dumt det var at hun måtte fullføre alle 3 år på videregående skole på nytt, hennes papirer om utdannelsen fra hjemlandet ble ikke godkjent i Norge. Dette kan føre til at en endrer sine planer som for eksempel Fara hun ville bli lege, men nå på grunn av at det tar lang tid, vil hun heller bli tannlege. En kan miste potensialet, på grunn av det.

*Jeg var lei meg over at ingen av mine fag fra fullført videregående skole ikke ble godkjent. Ingen av mine papir ble godkjent fra hjemlandet. Jeg måtte begynne igjen på første år i VGS, det er så dumt. Det var jeg som skulle bli lege i mitt hjemland og jeg hadde også valgt legelinja i videregående. På grunn av det har jeg fått så mange år sløst bort vil jeg derfor nå i dag bli tannlege. Det tar mindre tid enn legelinja. (Fara)*

I en Artikkel i tidsskrift for Samfunnsforskning, Søkelys på arbeidslivet 4/2012 antydes det at en viktig årsak til at en del flerkulturelle er dårlig integrert på det norske arbeidsmarkedet, er

at kompetansen deres er dårlig tilpasset den kompetansen som Norge etterspør (Hardoy og Zhang 2012:343-36).

Fra arbeidsgivers side vil fokuset være på å skaffe de mest produktive arbeiderne til helårstillinger, og da er ikke bare utdanning, men også kjennskap til språk og annet viktig (Birkelund og Mastekaasa 2009:153).

Ifølge tidligere forskning om ikke-vestlig kvinners deltakelse i arbeidslivet, (se Jfr. 3.3) peker Kavli (2002) på hvorfor kvinner med ikke-vestlig opprinnelse har lav yrkesaktivitet. Den ene forklaringen er manglende formelle kvalifikasjoner, inkludert språk. *Tidligere studier viser at høyt utdanningsnivå er sammenfallende med god språkbeherskelse* (Raaum, 1999; Chiswick & Miller, 2002 i Drange 2007:8-9).

Et viktig poeng i humankapitalteorien er at personer med lik human kapital antas å ha like muligheter i arbeidsmarkedet, uavhengig av faktorer som kjønn, sosial bakgrunn og minoritetsbakgrunn (Birkelund og Mastekaasa 2009:183). Det viktigste er at du har språk og utdanning.

*Språk er nøkkel til samfunn, så det er viktig å lære seg norsk. (Aina)*

Aina er ifølge utsagnet enig i at språk (human kapital) er viktig og det er noe man burde satse på hvis en ønsker like muligheter.

God språk kunnskaper viser seg ikke nødvendigvis til å være nok. Det kan være andre faktorer som påvirker produktivitet. Faktorer som innvandrerbakgrunn kan forklare at personer uten innvandringsbakgrunn kommer bedre ut i arbeidsmarkedet. *“Looking good and sounding right”* kan bidra til at en selger får flere kunder, men kan også bidra til at hun uansett produktivitet lettere blir ansatt i gode jobber og får høye lønnstillegg (Birkelund og Mastekaasa 2009:33).

Arbeidsgivere ansetter i noen tilfeller på bakgrunn av diskriminering (se Jfr. 6.2), hvor jeg analyserer diskriminering med min empiri. Utsagnet under er et tilfellet som viser at Ainas human kapital ikke gav henne like muligheter i arbeidsmarkedet på grunn av at hun gikk med hijab.

*Jeg har også møtt en utfordring med hijaben, jeg ringte et arbeidsplass og spurte om jeg kunne jobbe frivillig en uke og arbeidsgiveren sa: ‘bare kom, dette var jo snilt av deg’. Men når jeg gikk dit og møtte arbeidsgiveren, han var så skuffet og sa nei til meg om å jobbe pga.*



*hijaben. Det er så dumt at de gjør sånn hijaben kom ikke i veien på den jobben, jeg skjønner hvis det var en jobb med uniform, da hadde jeg selv takket nei til jobben. Jeg er en frisk dame med to armer og bein slik som han og jeg som skulle jobbe gratis. Det ikke bra når de dømmer oss for får utseende eller hvor klesdrakt. (Aina)*

## 7.0 Konklusjon

Målet med studien var sette søkelyset på flerkulturelle kvinners situasjon i arbeidslivet. Flerkulturelle kvinner møter mange utfordringer i arbeidslivet. Mitt personlige mål er å øke den flerkulturelle kompetansen som kan føre til et bedre og målrettet arbeid med integrering av innvandrere og flyktninger i arbeidslivet. Jeg ville vise og få en bedre forståelse av innvandrerkvinner situasjon, og deres holdninger til arbeidslivet. Introduksjonsprogrammet er et tiltak fra det offentlige som skal hjelpe innvandrere å delta i arbeidslivet, og jobber aktivt med flerkulturelle kvinner og prøver å løse noen av kvinnenenes utfordringer. I undersøkelsen har jeg intervjuet syv unge flerkulturelle kvinner som har fullført introduksjonsprogrammet for minst 3-5 år siden med den hensikt å kunne belyse problemstillingen: ***Hvilke utfordringer møter kvinner med flerkulturell bakgrunn i arbeidslivet?***

Problemstillingen er drøftet og analysert gjennom ulike forskningsspørsmål. Gjennom analyse og drøftingsdelen er det mye som indikerer at introduksjonsprogrammet har hatt stor betydning for kvinnenenes deltakelse i arbeidslivet. Jeg vil heretter oppsummere hovedmomenter som kaster lys over dette.

Mine funn viser til at flerkulturelle kvinner har lite tilgang til effektive nettverk som kan føre til jobber som svarer til deres kompetanse. Kvinnenenes kompetanse blir lite brukt, de faller inn i lav status jobber og ikke så gode jobber som de kunne ha utført ut fra deres kompetanse. Funnene viser også at 4 av de 7 kvinnene jeg intervjuet har erfart diskriminering som hadde betydning for deres deltakelse i arbeid. Alle 4 kvinnene erfarte diskriminering på grunn av bruk av hijab. Noen av kvinnene har møtt stereotypiske holdninger om innvandreernes holdning til arbeidsmoral.

Ellers har introduksjonsprogrammet bidratt til å lære språk, knekke noen av arbeidslivets koder og åpnet veien til arbeid, som kan føre til bedre sosiale relasjoner mellom minoritetsgruppen og majoritetsgruppen i arbeid. Funnene forteller også at det finnes en del utfordringer for flerkulturelle kvinner i arbeidslivet. Introduksjonsprogrammet har også økt

kvinnernes human kapital i form av bedre språk og utdanning. Kvinnene har også vist at deres ansvar for barn og mann begrenser deres deltakelse i arbeidslivet og minsker mulighetene til å investere i human kapital slik at de kan oppnå sine drømmejobber.

Som redegjort for i konklusjonen, er det mye som tyder på at introduksjonsprogrammet har en vesentlig betydning for flerkulturelle kvinner i arbeidslivet.

## Litteraturliste

Aakervik, R.U. (2005): *Mangfold på jobben; Etniske og nasjonale minoriteter på norske arbeidsplasser*. Oslo. Gyldendal Akademisk.

Amjad, D. (2009): *Introduksjonsordning for nyankomne innvandrere*. Universitetet i Tromsø. Masteroppgave i Statsvitenskap- integrert 10 sp PPU- 40 stp. Det samfunnsvitenskapelige fakultet.

Amundsen, M. (2006): *Innvandrerkvinner, muligheter og begrensninger. En analyse av ikke-vestlige innvandrerkvinneres muligheter for yrkesaktivitet*. Universitetet i Oslo. Masteroppgave i sosiologi institutt for sosiologi og samfunnsgeografi.

Alvestad, A.B (2014): *"Et sted å være, et sted å lære" En kvalitativ studie om unge mødre som deltar i Mødregruppe ved NAV, i en kommune på Sørlandet*. Universitetet i Agder. Masteroppgave i fakultet for økonomi og samfunnsvitenskap Institutt for sosiologi og sosialt arbeid.

Bakke, A. og Sonja, E.S. (2011): *Lederutfordringer knyttet til etnisk mangfold på arbeidsplassen*. BE 323E Masteroppgave MBA 2 semester MBA HHB

Becker, G.S. (1993): *Human Capital – a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago, the University of Chicago press, Third edition.

Becker, G.S. (1957, 1971, 2nd Ed.): *The Economics of Discrimination*. Chicago, University of Chicago Press.

Birkelund, E.G. og Mastekaasa, A. (2009): *Integrert? Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv*. Forlag Abstrakt.

Blalock, H.M. (1967): *Toward a Theory of Minority-Group Relations*. New York: John Wiley and Sons, Inc.

- Blau, P. (1960): *A theory of social integration*. The American journal of Sociology. Vol 65(6): pp. 545-556. Chicago: The Chicago University press.
- (1977a): *Inequality and heterogeneity: a primitive theory of social structure*. New York: The Free Press.

- (1977b): *A macrosociological Theory of Social Structure*. The American journal of Sociology. Vol 83 (1): pp 26-54. Chicago: The Chicago University press.(1994): *Structural context of opportunities*. Chicago and London: The University of Chicago press.

Borgersen, G. (2007): *Introduksjonsprogrammet for nyankomne innvandrere: En studie av faktorer og prosesser som har vært sentrale for å lykkes i en kommune*. Universitetet i Stavanger. Det Samfunnsvitenskapelige fakultet Master i sosialt arbeid

Bøe, I. og Schiefloe P. M. (2007): *Sosiale landskap og sosial kapital. Innføring i nettverkstenkning*. Oslo: Universitetsforlaget

Dalland, Olav (2010): *Metode- og oppgaveskriving for studenter*.

Djuve, A.B., Kavli, H.C., og Hagelund, A. (2011): *Kvinner i kvalifisering, Introduksjonsprogram for nyankomne flyktninger med liten utdanning og store omsorgsoppgaver*. Fafo- rapport 2011

Drange, I. (2007): *Arbeidsmarkedet for høyt utdannede minoritetskvinner – En kvantitativ studie av arbeidstilknytning og inntekt blant ikke- vestlige minoritetskvinner med høyere utdanning fra Norge*. Universitetet i Oslo. Masteroppgave i sosiologi institutt for sosiologi og samfunnsgeografi.

Eriksen, T.H. (1997): *Flerkulturell forståelse*. Aschehoug.

Eriksen, T.H. og Sørheim, T.A. (1994): *Kulturforskjeller i praksis; Perspektiver på det flerkulturelle Norge*. NOTAM Gyldendal.

Eriksen, T.H. og Sørheim, T.A. (2003): *Kulturforskjeller i praksis; Perspektiver på det flerkulturelle Norge*. Gyldendal Akademisk.

Farstad, G.R. (2004): *Innvandrerkvinner i Groruddalen: mellom idealer for modernitet og tradisjon*. Norsk institutt for forskning

Fyrland, L. (2005): *Sosialt nettverk. Teori og praksis*. Oslo, Universitetsforlaget.

- Granovetter, M. (1983): The strength of weak ties” i *American journal of sociology*, vol 78:6, pp1360-1380.
- Granovetter, M. (1995): *Getting a job. A study of contracts and careers*. Chicago: The university of Chicago press.
- Gundersen, K. og Moynahan, L. (2006): *Nettverk og sosial kompetanse*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Gøsta, E.A. (1990): *The three worlds of welfare capitalism*. Chapter 1, pp 9-34
- Halvorsen, K. (1999): *Virker velferdsstaten? Arbeidsmarginalisering og levekår*. HiO-rapport 1999: 14. Oslo.
- Hansen, L. (2011): *Introdusere = integrere? En kvalitativ iverksettingsstudie av introduksjonsprogrammet for innvandrere*. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU). Masteroppgave i statsvitenskap.
- Henriksen, K. og Kraakenes, K. (2010): *Monitor for introduksjonsordningen 2009*. Rapporter 7/2010. Oslo/Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Hernes, T. mfl. (red.) (2010): *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet I velferds-Norge*
- Ihle, R. (2008): *Søkelys; Perspektiver på arbeid med etniske minoriteter i velferdstjenestene*. Kristiansand. Høyskoleforlaget
- Fløystad, I. (1986): *Kvinnekår i endring; kvinnene sitt arbeid i arna, Hordaland 1870-1930*. Universitetsforlaget
- Jandt, F.E. (2011): *An Introduction to Intercultural Communication*. Sixth Edition
- Johannessen, A., Tufte P. A. og Christoffersen, L. (2010) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag
- Mæland, J., Elstad, I., Næss, Ø., og Westin, S. (2009): *Sosial epidemiologi. Sosiale årsaker til sykdom og helsesvikt*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Kavli, H.C., Hagelund, A., og Bråthen, M. (2007): *Med rett til å lære og plikt til å delta. En evaluering av introduksjonsordningen for nyankomne flyktninger og innvandrere*. Oslo: Fafo-rapport 2007:34.

Kavli, H.C. (2002): “Kapitel. 6: Barrierer for yrkesaktivitet blant kvinner med ikke-vestlig landbakgrunn” i (red.) Drøpping, J.A. og Kavli, H.C. “Kurs for arbeid? Norskopplæring og yrkesdeltakelse blant ikke-vestlige flyktninger og innvandrere” FAFO rapport 387. Oslo, Centraltrykkeriet AS. <http://www.fafoarkiv.no/pub/rapp/387/387.pdf>

Kitterød, R. H. og Kjeldstad, R.(2002): *strammere tidsklemme? Endringer i mødres og fedres arbeidstid på 1990-tallet*. Samfunnsspeilet nr. 4-5.  
URL: <http://www.ssb.no/samfunnsspeilet/utg/200204/>

Krange, O. og Øya, T. (2005): *Den nye moderniteten ungdom, individualisering, identitet og mening*. Cappelen Damm

Kristiansen, M. (2009): *En case studie av ett barn som viser innagerende atferd*. Universitetet i Agder. Masteroppgave.

Kvale, S. (1999): *Det kvalitative forskningsintervju*. Ad Notam Gyldendal AS.

OECD (Duell N, Singh S, Tergeist P) *Activation policies in Norway*. OECD social, employment and migration working papers no. 78 2009.

Lie, S.S. (1983): *Immigrant women in Norway. Immigrant women and their work: a study of British, Yugoslavian and Chilean immigrant women*. Asian research service, Hong Kong. 1983.

Luijters, K., van der Zee, K., & Otten, S. (2006): *Acculturation strategies among ethnic Minority workers and the role of intercultural personality traits*. Group Processes & Intergroup Relations, 9(4), 561–575.

Reskin, B.F. (2000): *The Proximate Causes of Employment Discrimination*, i: Contemporary Sociology 29 (2), s. 319-328

Rogstad, J. (2000): *Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Rapport 17:2000, Institutt for samfunnsforskning.

Rosenbaum, J. E, Takehiko, K, Settersten, R, Maier, T. (1990): *Market and network theories of the transition from high school to work: Their Application to Industrialized Societies*. In *Annual Review Sociology* 16:263-269.

Rugkåsa, M. (2008): *Majoriteten som premissleverandør i 'flerkulturelt arbeid*. I: Otterstad, Ann Mette (Red.) (2008): *“Profesjonsutøvelse og kulturelt mangfold”*. Universitetsforlaget. Oslo.

Ryen, A. (2002): *Det kvalitative intervjuet: fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen.

Ryen, A. (2012): *Det kvalitative intervjuet: fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen.

Ryen, L.M. (2004): *Rett og plikt til norskopplæring for voksne innvandrere – norsk integreringspolitikk i praksis*. Trondheim: Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet. Masteroppgave i statsvitenskap. Institutt for Sosiologi og Statsvitenskap.

Sandal, M.G. (2009): *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen; utfordringer og virkemidler*. Fagbokforlaget.

Sherif, M., Harvey, O. J., White, B. J., Hood, W. R., & Sherif, C.W. (1961): *Intergroup cooperation and competition: The Robbers Cave experiment*. Norman, OK: University Book Exchange.

Sidsel, V.M. (1981): *Kvinnfolkarbeid; Kvinners kår og status i Norge 1875-1910*. Universitetsforlaget

Silverman, D. (2011): *Qualitative Research*. London: Sage Publications Ltd

SMED (2006): *Når noen er likere enn andre. Senteret mot etnisk diskriminering*.

Sollund, R.A. (2004): *Rammer, rom og mobilitet – innvandrerkvinnens arbeidsliv*. Oslo: Unipax

Stamsø M. A. (2005): *Velferdsstaten i endring - norsk sosialpolitikk ved starten av et nytt århundre*. Gyldendal Akademisk

Syltevik, L. (2000): *Differensierte familieliv. Familiepraksis i Norge på slutten av 1990-tallet*. Senter for samfunnsforskning. Universitetet i Bergen.

Woolcock, M. (2001): *The place of social capital in understanding social and economic outcomes*. Canadian Journal of Policy Research (ISUMA), 2(1), 1117.

Østby, L., red. (2004): *Innvandrere i Norge - hvem er de, og hvordan går det med dem?* Notat 2004/65. Oslo: Statistisk sentralbyrå

### **'ISI web of knowledge'**

- Yakushko, O. (2009): *Xenophobia: Understanding the Roots and Consequences of Negative Attitudes Towards Immigrants*

### **Internettsider (kontrollert dato 01.12.2015)**

<https://hikk.wordpress.com/artikler/mennesker-pa-flyttefot/hvorfor-migrerer-man/>

<http://www.thereligionofpeace.com/pages/myths-of-islam.htm#islammeanspeace>

<http://www.betydning-definisjoner.com/Halal>

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/dok/nouer/1997/nou-1997-10/7/1.html?id=344600>

<https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/hvor-stor-er-egentlig-innvandringen-til-norge-naa-for-og-internasjonalt>

### **Tidsskrift**

[http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks\\_id=8941&a=2](http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks_id=8941&a=2)

<http://www.samfunnsforskning.no/Tidsskrifter/Soekelys-paa-arbeidslivet>

- Lappegård, T. (2007): Sosiologiske forklaringer på fruktbarhetsendring i Norge i nyere tid Sosiologisk Tidsskrift 01/2007
- [http://www.idunn.no/file/pdf/33213511/Sosiologiske\\_forklaringer\\_paa\\_fruktbarhetsendring\\_i\\_Norge\\_i\\_.pdf](http://www.idunn.no/file/pdf/33213511/Sosiologiske_forklaringer_paa_fruktbarhetsendring_i_Norge_i_.pdf)

### **Lovene**

[https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-07-04-80#KAPITTEL\\_1](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-07-04-80#KAPITTEL_1)

[https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-07-04-80#KAPITTEL\\_1](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2003-07-04-80#KAPITTEL_1)

<http://www.imdi.no/no/Introduksjonsordningen/introduksjonsloven/tolkning-introduksjonsloven/>

- Imdi rapport 2011 (Kontrollert nettside 01.06.2015)



- <http://www.imdi.no/Kunnskapsbasen/Innholdstyper/Rapporter/2011/Kvinner-i-kvalifisering/>
- Rundskriv H-20/05, Kommunal- og regionaldepartementet, Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven).
- <https://www.regjeringen.no/contentassets/c819df6b69294a49960376d70cdda222/rundskrivq202015pdf.pdf>
- <http://www.imdi.no/Kunnskapsbasen/Innholdstyper/Rundskriv/Q-20-2015-Rundskriv-til-introduksjonsloven/>

PDF fil: 1 forelesning *Nye familie og samlivsmønstre* av Trude Lappegård i faget SV-502 Oppvekst, familie og velferd (2014: Plansje 72)

**Alle kilder som er brukt i denne oppgaven er oppgitt.**

### **Spesifisering av selvvalgt pensum**

Aakervik, R.U. (2005): *Mangfold på jobben; Etniske og nasjonale minoriteter på norske arbeidsplasser*. Oslo. Gyldendal Akademisk.

Becker, G.S. (1993): *Human Capital – a theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago, the University of Chicago press, Third edition.

Becker, G.S. (1957, 1971, 2nd Ed.): *The Economics of Discrimination*. Chicago, University of Chicago Press.

Birkelund, E.G. og Mastekaasa, A. (2009): *Integrert? Innvandrere og barn av innvandrere i utdanning og arbeidsliv*. Forlag Abstrakt.

Blalock, H.M. (1967): *Toward a Theory of Minority-Group Relations*. New York: John Wiley and Sons, Inc.

- Blau, P. (1960): *A theory of social integration*. The American journal of Sociology. Vol 65(6): pp. 545-556. Chicago: The Chicago University press.
- (1977a): *Inequality and heterogeneity: a primitive theory of social structure*. New York: The Free Press.
- (1977b): *A macrosociological Theory of Social Structure*. The American journal of Sociology. Vol 83 (1): pp 26-54. Chicago: The Chicago University press.(1994): *Structural context of opportunities*. Chicago and London: The University of Chicago press.

Bøe, I. og Schiefloe P. M. (2007): *Sosiale landskap og sosial kapital. Innføring i nettverkstenkning*. Oslo: Universitetsforlaget

Djuve, A.B., Kavli, H.C., og Hagelund, A. (2011): *Kvinner i kvalifisering, Introduksjonsprogram for nyankomne flyktninger med liten utdanning og store omsorgsoppgaver*. Fafo- rapport 2011

Fyrland, L. (2005): *Sosialt nettverk*. Teori og praksis. Oslo, Universitetsforlaget.

Granovetter, M. (1995): *Getting a job. A study of contracts and careers*. Chicago: The university of Chicago press.

Gundersen, K. og Moynahan, L. (2006): *Nettverk og sosial kompetanse*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Hernes, T. mfl. (red.) (2010): *Arbeidsinkludering. Om det nye politikk- og praksisfeltet I velferds-Norge*

Fløystad, I. (1986): *Kvinnekår i endring; kvinnene sitt arbeid i arna, Hordaland 1870-1930*. Universitetsforlaget

Kvale, S. (1999): *Det kvalitative forskningsintervju*. Ad Notam Gyldendal AS.

Rogstad, J. (2000): *Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Rapport 17:2000, Institutt for samfunnsforskning.

Rugkåsa, M. (2008): *Majoriteten som premissleverandør i 'flerkulturelt arbeid*. I: Otterstad,

Ryen, A. (2002): *Det kvalitative intervjuet: fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen.

Ryen, A. (2012): *Det kvalitative intervjuet: fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen.

Sandal, M.G. (2009): *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen; utfordringer og virkemidler*. Fagbokforlaget.

Sidsel, V.M. (1981): *Kvinnfolkarbeid; Kvinnens kår og status i Norge 1875-1910* Universitetsforlaget

Silverman, D. (2011): *Qualitative Research*. London: Sage Publications Ltd

Sollund, R.A. (2004): *Rammer, rom og mobilitet – innvandrerkvinnens arbeidsliv*. Oslo: Unipax

**'ISI web of knowledge'**

- Yakushko, O. (2009): *Xenophobia: Understanding the Roots and Consequences of Negative Attitudes Towards Immigrants*

## **Vil du delta i intervju?**

### **Masteroppgave om Introduksjonsprogrammet i NAV- Vennesla**

**Kristiansand 16.03.2015**

Jeg, Sairah Dar, er masterstudent i Velferdsstudier ved Universitetet i Agder (UIA). I masteroppgaven (spesialisering i sosialt arbeid) skal jeg fokusere på flerkulturelle kvinner i arbeidslivet. Foreløpig problemstilling ser slik ut: *Hvilke utfordringer møter kvinner med flerkulturell bakgrunn i arbeidslivet?* Jeg ønsker å intervju 5-10 flerkulturelle kvinner som har fullført introduksjonsprogrammet for ca. 3-5 år siden. NAV-Vennesla har sendt ut dette brevet for meg. Jeg vet ikke hvem du er før du eventuelt takker ja til å delta. Hvis du vil være med på intervju, vil det ta ca. en time, og vi kan avtale sted. Jeg ønsker en åpen samtale om dine erfaringer med Introduksjonsprogrammet. Hovedfokus vil være på hva som har skjedd i denne 3-5- års perioden. Hva har bidratt til at du har kommet i arbeid? Har programmet hjulpet deg med å få jobb? Hvilke hindringer opplever du for å kunne delta i arbeidslivet?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Bare jeg og min veileder vil vite hvem som har sagt hva. Som forskere har vi taushetsplikt, og vil f.eks. ikke fortelle NAV om hva du sier. Innholdet fra intervjuet blir anonymisert, slik at ingen kan kjenne deg igjen i min masteroppgave. Det er et ønske fra min side å ta samtalen opp på bånd. Lydbånd og navnelister som brukes i forbindelse med intervju vil bli slettet når undersøkelsen avsluttes innen utgangen av 2015, slik at det ikke blir mulig å finne tilbake til hvem som deltok. Selve oppgaven blir publisert som en masteroppgave innen utgangen av 2015.

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert. Det vil ikke påvirke ditt forhold til NAV om du ikke vil delta. Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

#### **Med hilsen**

*Sairah Dar, Student master velferdsstudier*

*E-post: [Sairahdar90@hotmail.no](mailto:Sairahdar90@hotmail.no) Mobil: 47288121*

*Solveig Sagatun, Dosent, dr.polit, Institutt for sosiologi og sosialt arbeid*

*Epost: [www.uia.no](http://www.uia.no) Telefon: 3814 1535 Mobil: 97403599*

## Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

-----  
(Signert av prosjektdeltaker, dato)

*Før intervjuet må intervjupersonene undertegne svarslippen nedenfor:*

Navn..... Alder:..... Tlf.....

Adresse:.....

## **SV-509 Masteroppgave**

### **Intervju-guide**

#### **Informanter:**

- Deltakere som har fullført Introduksjonsprogrammet 3-5 år siden

#### **Bakgrunnen til deltagerne som fullførte Introduksjonsprogrammet 3-5 år siden**

Kjønn, alder, sivilstatus, barn, utdanning, om du er yrkesaktiv, utdanning, bakgrunnsopplysninger, kulturelle faktorer.

Situasjonen før og etter du ble deltaker i Introduksjonsprogrammet og hvordan situasjonen er i dag etter 5 år. Med fokus på arbeid!

Fortell om hvordan du fikk kjennskap til Introduksjonsprogrammet, og hvordan du kom med i dette?

Hva ønsket du å oppnå med tilbudet du fikk på Introduksjonsprogrammet?

Hvordan har Introduksjonsprogrammet hjulpet eller ikke hjulpet deg til å finne jobb (eventuelt utdanning eller aktivitet)?

Har du oppnådd det du ønsket? Hva er dine ønsker framover? (eventuelt din drømmejobb)

Fortell om du er fornøyd med den jobb situasjonen du er i?

Hvilke holdninger har du til arbeid og hvordan tror du din flerkulturelle bakgrunn påvirker denne holdningen?

Fortell om andre faktor som har påvirket din arbeidssituasjon (din situasjon når det gjelder arbeid).

Hvordan har din utdanning fra hjemlandet påvirket din arbeidssituasjon?

Fortell om utfordringer ved å være en flerkulturell kvinne i arbeidslivet?

Hvilken betydning har det å være en kvinne med en flerkulturell bakgrunn for din deltakelse i arbeidslivet?

Hva tenker du om praktisering av likestilling i arbeidslivet (i hjemlandet og her?)

Kan du gi noen eksempler på hjelp du fikk fra Introduksjonsprogrammet, slik at du kan nå eller nådde målet om å komme i arbeid?

### **Livskvalitet**

Hvordan er din livskvalitet etter å ha gjennomgått introduksjonsprogrammet?

Har Introduksjonsprogrammet fått betydning for din boligsituasjon, økonomi, familie, fritid og venner?

På hvilke områder har det skjedd endringer, og på hvilken måte?

Er det andre ting du syntes er viktig som har relevans til temaet arbeid?

Solveig Sagatun

Institutt for sosiologi og sosialt arbeid Universitetet i Agder

Serviceboks 422

4604 KRISTIANSAND S

Vår dato: 24.04.2015

Vår ref: 42867 / 3 / IB

Deres dato:

Deres ref:

## TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 19.03.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

42867

*Flerkulturelle kvinner i arbeidslivet, med fokus på Nav  
introduksjonprogrammet*

*Behandlingsansvarlig Universitetet i Agder, ved institusjonens øverste leder*

*Daglig ansvarlig Solveig Sagatun*

*Student Sairah Dar*

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.12.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.



Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Inga Brautaset

Kontaktperson: Inga Brautaset tlf: 55 58 26 35

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Sairah Dar sairahdar90@hotmail.no